



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Flexibilita trhu práce

The Labour Market Flexibility

Student: Bc. Marek Zuczek

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2015

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Marek Zuczek**  
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **6202T027 Národní hospodářství**  
Téma: **Flexibilita trhu práce**  
**The Labour Market Flexibility**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretická východiska
  3. Flexibilita trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie
  4. Flexibilita českého trhu práce
  5. Návrhy a doporučení
  6. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

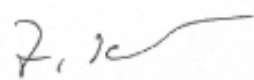
- KOTÝNKOVÁ, Magdaléna. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.  
MATOUŠOVÁ, Zdeňka a kol. *Vybrané aspekty flexibility trhu práce*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2009. ISBN 978-80-86728-98-8.  
SIROVÁTKA, Tomáš a kol. *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

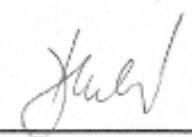
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014  
Datum odevzdání: 25.04.2015



  
doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Flexibilita trhu práce“ včetně všech příloh vypracoval samostatně.

V Ostravě dne 24. 4. 2015



.....  
Marek Zuczek

## **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu diplomové práce panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za konzultace, užitečné rady, připomínky a projevenou ochotu při vedení této diplomové práce.

## Obsah

1	Úvod .....	3
2	Základní charakteristika trhu práce a flexibility .....	5
2.1	Flexibilita na straně nabídky .....	5
2.2	Flexibilita na straně poptávky .....	6
2.3	Flexibilita trhu práce a jeho rovnováha .....	8
2.4	Flexibilita trhu práce .....	8
2.4.1	Pojetí flexibility .....	8
2.4.2	Typologie flexibility .....	10
2.4.3	Pozitiva a negativa flexibility pracovního trhu .....	12
2.4.4	Vybrané faktory ovlivňující flexibilitu trhu práce .....	14
2.4.5	Flexibilní pracovní formy .....	17
2.4.6	Koncept flexicurity .....	24
3	Flexibilita trhu práce v EU .....	28
3.1	Charakteristika vybraných zemí a jejich trhů práce .....	29
3.1.1	Německý trh práce .....	29
3.1.2	Britský trh práce .....	30
3.1.3	Španělský trh práce .....	31
3.1.4	Polský trh práce .....	32
3.1.5	Švédský trh práce .....	33
3.2	Charakteristika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU .....	34
3.3	Částečné pracovní úvazky .....	35
3.4	Pracovní úvazky na dobu určitou .....	41
3.5	Samostatně výdělečná činnost .....	49
3.6	Agenturní zaměstnávání .....	55

4	Flexibilita trhu práce v České republice.....	61
4.1	Částečné pracovní úvazky.....	61
4.2	Pracovní úvazky na dobu určitou.....	66
4.3	Samostatně výdělečná činnost .....	72
4.4	Agenturní zaměstnávání.....	77
5	Návrhy a doporučení .....	82
6	Závěr.....	87
	Seznam použité literatury .....	90
	Seznam zkratk .....	100
	Seznam obrázků.....	101
	Seznam tabulek.....	101
	Seznam grafů .....	101

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

# 1 Úvod

Flexibilita trhu práce je v současnosti často diskutovaným tématem jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů. V dnešní uspěchané době je nutné, aby bylo zaměstnancům umožněno pracovat v takovém rozsahu, který jim nejvíce vyhovuje pro skloubení jejich rodinného i pracovního života. Naopak zaměstnavatelé potřebují pružnou pracovní sílu, která bude pro firmu co nejefektivnější a jejíž počty mohou být v případě dočasně nižšího odbytu podniku či v případě recese ekonomiky poměrně rychle přizpůsobeny aktuálním požadavkům.

Téma diplomové práce „Flexibilita trhu práce“ byla zvoleno především proto, že se jedná o aktuální problematiku v podstatě na všech evropských trzích práce. Flexibilita je považována za nedílnou součást modernizace trhů práce a také za efektivní způsob, jak řešit současné problémy na pracovních trzích - vzrůstající nezaměstnanost či snižující se počet pracovních míst. Flexibilita trhu práce spolu s konceptem celoživotního učení je považována za klíčovou strategii v boji s vysokou nezaměstnaností, jejíž vysoká míra v posledních dvou desetiletích sužovala většinu evropských zemí. Příčinou byly právě rigidní, resp. neflexibilní trhy práce.

Diplomová práce je rozdělena do šesti kapitol, přičemž první a poslední kapitola tvoří úvod a závěr. Druhá kapitola bude zaměřena na teoretické souvislosti spjaté s trhem práce. Na flexibilitu bude nahlíženo z nabídkové a poptávkové strany a také na rovnováhu, která je s ní spojena. Dále bude čtenář seznámen s členěním flexibility dle různých autorů, determinanty, které flexibilitu ovlivňují a také s jednotlivými formami flexibility. Součástí této kapitoly bude i vysvětlení konceptu flexicurity.

Třetí kapitola popisuje flexibilitu trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie, a to v Německu, Velké Británii, Španělsku, Švédsku a Polsku za období od roku 2004 do roku 2013. Tyto země byly vybrány jako zástupci sociálních modelů, které odrážejí specifické charakteristiky přístupu jednotlivých států k mnoha oblastem souvisejícím s trhy práce. Těmito modely jsou kontinentální pro Německo, anglosaský pro Velkou Británii, jihoevropský pro Španělsko a severský pro Švédsko. Polsko bylo vybráno jako reprezentant východoevropských zemí, které do Evropské unie přistoupily v poměrně nedávné době, čímž do jisté míry může představovat poměrně nový trh práce v EU.



V rámci třetí kapitoly bude nastíněna legislativa spojená s pružností trhu práce a také krátká charakteristika vybraných pracovních trhů. Stěžejní částí kapitoly bude analýza 4 ukazatelů flexibilních forem práce, kterými jsou částečné pracovní úvazky, pracovní poměr na dobu určitou, samostatná výdělečná činnost a agenturní zaměstnávání. Tyto budou zkoumány podle různých demografických údajů.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na analýzu vybraných forem flexibility trhu práce v České republice. Nejprve bude představena legislativa spjata s těmito atypickými pracovními formami a následně bude popsáno jejich využití a vývoj za vybrané časové období.

V páté kapitole budou prezentovány konkrétní návrhy a doporučení, které by v současnosti nebo blízké budoucnosti měly přispět ke zpružnění trhů práce a odstranit tak některé problematické prvky, které jsou s těmito flexibilními typy práce spojeny.

Cílem diplomové práce je na základě teoretických východisek vyhodnotit vybrané faktory flexibility práce ve vybraných zemích Evropské unie a navrhnout opatření k ovlivnění pružnosti trhu práce v těchto zemích.

Jednou ze základních metod použitých v této diplomové práci je metoda deskripce, jejíž podstatou je popis zkoumaných jevů. V práci je aplikována také metoda analýzy, pomocí níž dochází k rozboru bádaných jevů na jejich části. Poslední použitou metodou je komparace.

V práci jsou použity různé typy zdrojů, v teoretické kapitole jsou to především knižní tituly, které pomohly pochopit problematiku trhu práce a vysvětlit základní pojmy. Praktická část práce se opírá o studie českých i zahraničních institucí. Důležitou součástí informací jsou rovněž internetové zdroje, především články, statistická data a stránky institucí, které poskytují aktualizované informace.

## 2 Základní charakteristika trhu práce a flexibility

### 2.1 Flexibilita na straně nabídky

Součástí nabídkové strany trhu práce jsou zaměstnané a nezaměstnané osoby, jinak řečeno, reprezentantem nabídky práce je domácnost, resp. její členové. Je nutné rozlišovat individuální a tržní nabídku. Individuální nabídku reprezentují jednotliví lidé nabízející svoji práci, naopak tržní nabídku chápeme jako součet všech individuálních nabídek práce za jednotlivé sektory ekonomiky. Domácnosti se rozhodují o výši realizované spotřeby a volí, zda vstoupí či nevstoupí na trh práce, a pokud ano, tak za jakých podmínek. Mezi tyto podmínky náleží zásadní rozhodnutí spotřebitelů o proporci, v jaké rozdělí svůj celkový objem disponibilního času na tzv. volný čas a pracovní dobu. Lze tedy říci, že *„nabídka práce vyjadřuje všechny kombinace množství práce a mzdy, tzn. množství práce, které bude nabízeno při jednotlivých úrovních mzdové sazby“* (Šimek, 2005: 8). Z toho vyplývá, že velikost nabídky práce je závislá na výši mzdové sazby a je stanovena ztrátou spojenou s obětováním volného času. V závislosti na výši mzdové sazby ekonomická teorie rozlišuje dva efekty, a to **substituční** a **důchodový**. Jelikož oba efekty působí proti sobě, bude výsledný efekt růstu mzdové sazby záležet na tom, který z nich je silnější. S těmito efekty bezprostředně souvisí i zpětně zakřivený tvar individuální nabídkové křivky (Brožová, 2006; Šimek, 2005; Václavíková a kol., 2009).

Důležitým teoretickým přístupem, který souvisí s nabídkou práce, je bezesporu **teorie lidského kapitálu**, jejíž poznatky přispívají zejména k objasnění práce na částečný úvazek. Tento teoretický přístup staví na rozhodování zaměstnanců i zaměstnavatelů o typech a organizaci zaměstnání, které je ovlivněno úrovní lidského kapitálu pracovníků. Existující rozdíly v produktivitě práce a také ve výdělcích jsou zapříčiněny charakteristikami pracovní síly, zejména pak úrovní vzdělání. Odlišné zacházení zaměstnavatelů s osobami, pracujícími na plný nebo částečný úvazek, je dáno předpokládanými investicemi do lidského kapitálu a jejich návratností, resp. zhodnocením. Nutno zmínit, že tato teorie je často terčem kritiky feministického proudu ekonomie a sociologie, kdy kritikové tvrdí, že teorie vychází z existujících genderových rozdílů na trhu práce i v domácnosti. Příčiny rozdílů však nejsou kritiky vysvětlovány, proto v podstatě dochází k jejich ospravedlňování (VÚPSV, 2004).

Remery a kol. (2002) říkají, že lidé nabízející svou pracovní sílu nevstupují na pracovní trh pouze po zvážení své situace či potřeby, ale o přijmutí práce na plný nebo částečný úvazek se rozhodují na základě několika dalších faktorů, tedy z širšího pohledu. Berou v úvahu své závazky (např. partner, hypotéka, místo pro život) a dle nich volí i typ pracovního místa. Lidé se závazky raději volí osvědčenou „jistotu“ v podobě trvalého a stabilního zaměstnání v podobě práce na plný úvazek či s dobou neurčitou, v níž spatřují bezpečnost týkající se práv a povinností, a také jistotu své budoucnosti v podobě trvalého spoření si na důchod.

## 2.2 Flexibilita na straně poptávky

Poptávkovou stranu trhu představují zaměstnavatelé. Poptávka po práci je, stejně jako poptávka po jiných výrobních faktorech, poptávkou odvozenou. Z toho vyplývá, že poptávka po práci je závislá na poptávce po produktu, který práce vyrábí. „*Firma poptává práci, aby mohla vyrábět zboží nebo službu, kterou si přeje spotřebitel, protože její spotřebou získává užitky*“ (Brožová, 2006: 44). Pokud dojde ke zvýšení spotřebitelské poptávky na trhu zboží, dojde také ke zvýšení poptávky po práci u firmy, která chce vyrábět více. I zde můžeme rozlišit individuální poptávku a tržní poptávku, která je součtem individuálních křivek poptávky po práci všech firem na trhu práce, přičemž je zde zahrnuta stejná práce ve všech odvětvích. Při úvaze firmy o tom, kolik pracovníků zaměstná, tato bude porovnávat příjem z mezního produktu práce s mezním nákladem na práci. K optimálnímu stavu v zaměstnanosti pracovní síly dojde, pokud se příjem z mezního produktu práce bude právě rovnat dodatečnému nákladu na práci (Brožová, 2006; Šimek, 2005).

Poptávkovou stranu ekonomie charakterizují přístupy, které vyzdvihují především vliv organizace práce a rozhodování zaměstnavatelů. Mezi pravděpodobně nejvýznamnější teorie popisující flexibilitu práce lze zařadit **teorii segmentace práce**, která v sobě zahrnuje teorii duálního trhu práce a flexibilní model firmy. Tento koncept ztotožňuje flexibilní formy zaměstnávání se sekundárním trhem práce (Brožíková, 2011).

**Teorie duálního trhu** rozlišuje trh primární a sekundární. Na **primárním trhu** mohou pracovníci očekávat stabilní prostředí, možnost dalšího vzdělávání či kariérní růst a s tím spojené vyšší odměny za vykonanou práci. Primární trh práce někteří autoři

označují jako interní (kariérní) trh práce. Ten je spjat především s velkými firmami, které zastřešují několik organizačních jednotek. Interní trh je definován třemi kritérii:

- Vyznačuje se hierarchickou strukturou,
- Noví pracovníci se na něj mohou dostat jen přes nejnižší úroveň,
- Pracovní postup odráží rozvoj znalostí a dovedností.

Interní trhy hrají důležitou roli u firem s technologiemi, které vyžadují stabilní pracovní sílu. Aby si firma udržela kvalitní pracovní sílu a podpořila její důvěru v podnik, nabízí jim možnost kariérního postupu, který je součástí podnikové strategie (Sirovátka a Mareš, 2003).

Naopak **trh sekundární** je charakterizován nižšími mzdami ve srovnání s primárním trhem, špatnými pracovními podmínkami, vyšší fluktuací a nízkou šancí na postup a profesní růst. Sirovátka a Mareš (2003) poznamenávají, že sekundární trh nakládá s pracovníky s neoklasickou surovostí. Lidský kapitál, kterým disponují lidé zaměstnaní ve flexibilních zaměstnaneckých formách na tomto trhu práce je oproti primárním trhům nižší. S tím souvisí také nízké náklady na najímání a propouštění pracovníků, což se podepisuje na nižší úrovni sociální ochrany těchto pracovních míst (VÚPSV, 2004).

V přímé konfrontaci obou trhů zjistíme, že na primárním trhu práce je více lidí nabízejících svou práci než volných pracovních míst, a proto si zaměstnavatelé všímají osobních charakteristik uchazečů (především vzdělání), kdežto na sekundárním trhu jsou k dispozici mnohem méně atraktivní místa, a proto zájem o ně není tak silný a šance na získání dané pozice je vyšší. Zatímco primární trh popisuje dlouhodobý trend vývoje zaměstnanosti a mezd, pohyby na trhu sekundárním lépe vysvětlují sezónní fluktuace. Teorie segmentace trhu práce jsou, podobně jako teorie lidského kapitálu, kritizovány za to, že neberou v potaz existující vnější institucionální prostředí, které má značný vliv na chování firem a organizací, a také na fungování trhů práce vůbec (Sirovátka a Mareš, 2003; VÚPSV, 2004).

Při pohledu na sekundární trh práce v širším pojetí nelze opomenout moderní verzi teorie segmentovaného trhu práce, kterou je **teorie flexibilní firmy J. Atkinsona**. Sirovátka a Mareš (2003) říkají, že tato teorie byla vytvořena na základě rozhovorů s manažery a odbornými předáky v 72 velkých firmách. Dále tito autoři uvádějí, že flexibilní firma si

podle této koncepce drží dva typy pracovníků. Prvním typem jsou tzv. kmenoví pracovníci tvořící jakési jádro firmy. Jedná se o pracovníky, kteří jsou pro firmu velmi důležití, mají vysokou kvalifikaci a poměrně velkou jistotu udržení svého pracovního místa. Očekává se od nich, že budou schopni vykonávat různé pracovní úkony. Druhý typ zaměstnanců představují pracovníci na periferii, pro které je příznačná nejistota jejich pracovní pozice, tudíž jsou vystavováni tlakům na trhu práce. Pomocí tohoto typu zaměstnanců firma může kontrolovat či přizpůsobovat pracovní vstupy (počet zaměstnanců či pracovní dobu) podle své aktuální potřeby (Dudová, 2008; Felstead, Jewson, 1999).

## **2.3 Flexibilita trhu práce a jeho rovnováha**

Brožová (2006) tvrdí, že ideální stav na trhu práce nastává tehdy, pokud domácnosti nabízejí tolik své práce, kolik při dané reálné mzdě chtějí, a pokud podniky najímají takové množství zaměstnanců, resp. pracovních sil, kolik při dané reálné mzdě chtějí najmout. Michaličová (2012: 10) dále doplňuje, že *„při rovnovážné mzdové sazbě a při rovnovážné zaměstnanosti se trh práce nachází v rovnováze. Podmínkou dosažení rovnováhy na trhu práce je dokonalá konkurence na straně nabídky i poptávky, přičemž rovnovážného stavu je dosahováno pružně reagujícím systémem, který se přizpůsobuje vnějším i vnitřním změnám“*. Pak lze mluvit o dokonale vyčištěném trhu, kdy neexistují přebytky ani nedostatky práce.

Ideálního stavu je dosahováno jen ojediněle, neboť v realitě se často vyskytují faktory, které brání nebo omezují žádaného stavu docílit. Přizpůsobovací mechanismy trhu práce jsou těmito faktory (překážkami) značně omezeny, což má negativní vliv na jejich pružnost. Dochází k tzv. rigiditě trhu, což se v konečném důsledku projeví ve zvyšující se nezaměstnanosti. Mezi nejvýznamnější bariéry patří např. zákony o minimálních mzdách, omezena mobilita, instituce odborů, instituce kolektivního vyjednávání o mzdě, diskriminace některých složek pracovní síly a mnoho jiných, které budou podrobněji analyzovány v dalších částech práce (Brožová, 2006; Michaličová, 2012; Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

## **2.4 Flexibilita trhu práce**

### **2.4.1 Pojetí flexibility**

Mnoho autorů, jako např. Cazes a Nešporová (2003) nebo Felstead a Jewson (1999) se shodují, že flexibilita trhu práce je složitý pojem a její chápání není jednoznačné. Prvně

zmínění uvádějí, že flexibilitu lze v širším slova smyslu chápat jako přizpůsobivost, a za její protiklad považují rigiditu neboli strnulost. Na makroekonomické úrovni se flexibilitou rozumí rychlost přizpůsobení trhu vnějším otřesům neboli změnám podmínek na trhu práce. Cazes a Nešporová (2003: 11) dále tvrdí, že „*flexibilita trhu práce znamená stupeň přizpůsobování zaměstnanosti a/nebo pracovní doby (přizpůsobení pracovního vstupu) nebo mezd (přizpůsobení pracovních nákladů) hospodářským změnám*“.

Mareš a Sirovátka (2003) doplňují, že pojem flexibilita může být jedněmi chápána jako synonymum modernizace a ekonomické svobody, pro jiné zase jako nástroj podřízení člověka ekonomickým zájmům, které v sobě nesou ničující důsledky pro integritu jedince a sociální soudržnost společnosti. Z tohoto důvodu se někteří autoři snaží zavést tzv. ideální rozlišení flexibilizace, které obsahuje **flexibilizaci adaptivní** a **inovativní**. Toto členění má podle autorů odrážet stav světa práce k sociálnímu státu. První pojem se zakládá na jakémsi upuštění od nadměrné sociální ochrany, kdežto druhý je chápán nejen jako pasivní přizpůsobování člověka, ale vyžaduje přímo jeho aktivní adaptaci, která má probíhat pomocí a prostřednictvím sociálního systému. Právě sociální systém je totiž zárukou stabilního prostředí, v němž je lidem umožněno lépe a snáz měnit své pracovní dovednosti a návyky.

Další pojetí flexibility, z poněkud jiného pohledu, prezentuje Sirovátka a kol. (2009: 12), kteří hovoří o tom, že „*koncept flexibility je interpretován jako přizpůsobivost poptávky po práci a nabídky práce vůči tržním šokům a změnám podmínek na trzích práce*“. Tuto definici doplňují o předpoklad, že rigidity institucí a rigidity chování subjektů trhu práce vedou přinejmenším ke zpomalování přizpůsobování cen a kvantity. Příležitosti, i formy flexibility, jsou rozmanité a dávají tak možnost pro vznik různých výsledků v souvislosti s postavením lidí na trhu práce.

HM Treasury (2003) se dívá na flexibilitu trhu práce ještě z poněkud jiného hlediska. Rozlišuje, zda je **flexibilita dokonalá** či **nedokonalá**. V prvním případě, kdy zvažujeme dokonale flexibilní trh práce, dojde při naskytnuté nenadálé změně ekonomického prostředí k bezprostřední realokaci pracovních sil. Tato realokace bude maximálně využita a proto se nezaměstnanost bude nacházet na nízké úrovni, konkrétně na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. Ve druhém případě, u nedokonalé flexibility trhu práce, není realokace pracovních sil optimálně využita, neboť ji v tom zabraňují náklady a další překážky, a ekonomické prostředí se tak nemůže dostatečně rychle přizpůsobit.

### 2.4.2 Typologie flexibility

K nejcitovanějším autorům, pokud jde o dělení flexibility, patří vymezení provedené Atkinsonem (1984) a Standingem (1999). Atkinson vymezuje 3 druhy flexibility, a to funkční, numerickou a finanční. Naopak Standing dle Hůrky (2009) pro pracovněprávní účely vymezuje flexibilitu pracovního trhu spíše extenzivním způsobem. Pro tuto práci je zvoleno Standingovo "jemnější" rozlišení, kde patří:

- vnější numerická flexibilita,
- vnitřní numerická flexibilita,
- funkční flexibilita,
- flexibilita pracovních nákladů,
- mzdová flexibilita,
- flexibilita profesní struktury.

Hůrka (2009) a Nekolová (2008) se shodují na tom, že **vnější (externí) numerická flexibilita** je jednou z nejvíce známých a diskutovaných forem flexibilit vůbec. Vyjadřuje flexibilitu podmínek zaměstnávání, resp. podmínek propouštění a najímání standardních zaměstnanců a tzv. zaměstnanců flexibilních - jedná se o osoby v závislém pracovněprávním poměru. S tímto typem flexibility je spojen i "**princip easy hire, easy fire**", který v podstatě znamená jednoduché a finančně málo náročné najímání a propouštění pracovníků, jejichž počty lze rychle přizpůsobit aktuální ekonomické situaci.

**Vnitřní (interní) numerická flexibilita** je charakterizována mírou schopnosti a rychlosti, s jakou zaměstnavatelé a zaměstnanci realizují svůj pracovní poměr dle svých představ. V praxi se tak jedná o nástroje typu legislativně upravených flexibilních forem organizace práce a pracovní doby. Jmenovitě se tento typ flexibility zaobírá např. pracovní dobou, dobou odpočinku, řízením zaměstnanců atd. (Nekolová, 2008; Hůrka, 2009).

Třetím druhem flexibility je tzv. **funkční flexibilita**, která stejně jako vnitřní numerická flexibilita vyjadřuje míru adaptability podniků na tržní změny. Její princip tkví v rychlém a hladkém přecházení pracovníků z jedné činnosti nebo úkolu na jinou činnost nebo úkol v rámci podniku. Jde zde především o strukturu kvalifikace (prohlubování a zdokonalování znalostí) a pracovních kompetencí, na rozdíl od numerické flexibility, která se zaměřuje spíše na přizpůsobení počtu pracovníků a na odpracovanou dobu pro vlastní potřeby firmy. Funkční flexibilita má tedy pozitivní dopad na ty druhy vnitřní

numerické flexibility, které lépe reflektují potřeby zaměstnanců, a naopak negativní vliv na vnější numerickou a mzdovou flexibilitu, jejichž úroveň se snižuje (Gilarová, 2004; Rodgers, 2006; Sirovátka a Mareš, 2003).

Hůrka (2009) nahlíží na **flexibilitu pracovních nákladů** jako na vnější náklady na konání práce z pohledu zaměstnavatele. Jedná se kupř. o náklady na zaměstnance, daňové zatížení, sociální odvody, investiční pobídky a další. Nekolová (2008) dodává, že tento typ flexibility nabývá v dnešním globalizovaném světě na významu resp. rozvoji, neboť náklady zaměstnavatelů jsou ve všech zemích různé.

Baklíková (2010) mluví o deseti kategoriích nemzdových nákladů na práci, mezi které patří: **koordinační** náklady – náklady na administraci, dohlížení a kontrolování zaměstnanců; **režijní** náklady – např. kompenzace v nemoci; **daňové** náklady – odvody státu, např. daň ze mzdy; **byrokratické** náklady – vyplývají z interního trhu práce; **adaptační** náklady – náklady na hůře přizpůsobivé zaměstnance; **vzdělávací** náklady – náklady nutné na vzdělávání a školení zaměstnanců; **bezpečnostní** náklady – náklady na dodržování zákonem stanovené bezpečnosti práce, např. ochrana před zraněním a ohrožením zdraví pracovníků; **flukтуаční** náklady – zahrnují náklady na přijímání a propouštění zaměstnanců; **motivační** náklady – vyplývají z organizační struktury, která motivuje zaměstnance a jako poslední **náklady na produktivitu** – výdaje způsobené méně výkonnými zaměstnanci.

**Finanční** neboli **mzdová flexibilita** vychází z flexibility nákladů a dle Dudové (2008: 16) představuje *"přizpůsobivost mezd zaměstnanců podle ceny požadovaných schopností na aktuálním pracovním trhu a jejich výkonnosti a jejich cílem je mimo jiné podporovat funkční flexibilitu"*. Mzdová flexibilita se uplatňuje zejména v oblasti odměňování, kde vypovídá o konkrétním výkonu či výsledku každého zaměstnance. Jinak řečeno, tato flexibilita poskytuje odpověď na otázku týkající se smluvního sjednání odměn za práci, resp. jak silně zde působí ochranné mechanismy práva, mezi které lze zařadit: minimální mzdu, zaručenou mzdu, minimální příplatky a další (Hůrka, 2009; Rodgers, 2007). Nekolová (2008) poznamenává, že pomyslné mzdové nůžky se mezi jednotlivými profesemi, obory a odvětvími značně rozevírají. Je tomu tak, protože se vzrůstem mzdové flexibility je spojena liberalizace trhu a slábnutí vlivu tradičních forem regulace trhu práce, a to jak na straně státu, tak i odborů.



Posledním typem flexibility členěné dle Standinga je **flexibilita profesní struktury**. Jedná se o interní mobilitu zaměstnanců v rámci firmy. Zahrnuje v sobě určitý prvek motivace bez tlaku na velké a časté propouštění, tedy na nižší míru fluktuace zaměstnanců (Baklíková, 2010).

Hůrka (2009) se dívá na flexibilitu z pohledu pracovního práva a jeho členění flexibility trhu práce zahrnuje **jednostrannou** (subjektivní) a **dvoustrannou** (objektivní či smluvní) flexibilitu. Mluvíme-li o jednostranné flexibilitě, máme na mysli takové počínání, kdy jedna strana právního vztahu z vlastní vůle zakládá, mění nebo ruší práva a povinnosti týkající se právního vztahu. Jednostranná flexibilita je v pracovním právu spíše ojedinělá a lze se s ní setkat pouze v případech, je-li podle práva nevyhnutelné poskytnout dané osobě určité oprávnění, konkrétně se může jednat o jednostranné rozvázání pracovního poměru nebo o řízení pracovní doby zaměstnance zaměstnavatelem. Za běžnou je v pracovním právu považována dvoustranná flexibilita, kdy práva a povinnosti je možno měnit po vzájemné dohodě dvou stran pracovněprávního vztahu.

Výše zmíněné typy flexibility Hůrka (2009) označuje za **přímé**, neboť práva a povinnosti jsou upravována vlastním právním úkonem subjektu. Na druhé straně stojí **zastupitelská** flexibilita, neboli nepřímá. Zde jsou práva a povinnosti měněny za souhlasu zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů (např. kolektivní vyjednávání).

V této podkapitole je také vhodné uvést, že různorodost flexibilních forem trhu práce vedla k vytvoření dvou modelů, které označujeme jako **americký** a **evropský**. Podle toho v jaké míře je zvyšována pružnost trhu práce, se hovoří buď o **spontánní**, nebo **umělé flexibilitě**. Pro americký model je typické, že se její obyvatelé musejí spoléhat spíše sami na sebe. Získání sociálních dávek je proto obtížnější, což u lidí vyvolává spontánní vynalézavost, jak se na trhu práce uplatnit. Naopak v Evropě je zakořeněna sociální pomoc, a měl by to být stát, kdo zajišťuje pružnost trhu práce a podporuje pracovní úvazky, které jsou zaměstnancům "šité na míru" (Štěpánková a Večerník, 2003).

#### **2.4.3 Pozitiva a negativa flexibility pracovního trhu**

Flexibilita představuje socio-ekonomický jev, který může na trhu práce přinášet jak výhody, tak i nevýhody. V minulosti byla flexibilizace trhů práce chápána spíše jako jev pozitivní, v dnešní době je však některými autory, např. Dudová (2008), považována za jev ambivalentní.

Pokud flexibilita je zdrojem oboustranných výhod pro zaměstnance i zaměstnavatele, tzn., že podmínky pracovní flexibility jsou průnikem obou jednajících stran, pak lze mluvit o **pozitivní flexibilitě**. Díky ní je pracujícím lidem umožněna lepší unifikace pracovního a soukromého života. Jedná se např. o možnost zaměstnanců spolurozhodovat o svém pracovním rozvrhu, pracovní době či za výhodných podmínek si snížit pracovní úvazek. Zaměstnanec si tedy do jisté míry může sám stanovit, kolik času bude věnovat práci a kolik si ponechá pro svou rodinu, záliby či případné další studium. Pozitivní flexibilita je nejčastěji vázaná s časovou flexibilitou. (Dudová, 2008; Gilarová, 2004).

Na druhé straně se nachází **negativní flexibilita**, která v současné době zažívá výraznou expanzi. Gilarová (2004: 4) říká, že tato forma flexibility je "*výsledkem striktního prosazování zájmů zaměstnavatele bez ohledu na preference a potřeby zaměstnanců*". Zaměstnanec je tedy nucen přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele a jeho volba mezi pracovním a soukromým životem je tak značně omezena.

Dudová (2008), odkazujíc na Wallace (2003) tvrdí, že skutečnost, zda u jednotlivců převládá spíše pozitivní (dobrá) flexibilita nebo negativní (špatná) flexibilita, částečně vypovídá o tom, jaké je jeho celkové postavení na pracovním trhu. Dle této autorky jsou se "špatnou" flexibilitou spojeny např. nízká autonomie práce, nízký příjem a nízké vzdělání a naopak s "dobrou" flexibilitou vyšší spokojenost v práci, vyšší příjmy či možnost vyjednávání o pracovní době.

Marksová Tominová a kol. (2013), které se také zabývají pozitivní a negativní flexibilitou, neuvádějí definice tohoto typu flexibility jako výše citovaná autorka, nýbrž se zaměřují na výčet samotných výhod a nevýhod, a to o něco podrobněji než Dudová. K pozitivům zahrnují tyto důvody:

- Získání lidí, jejichž potenciál by jinak zůstal nevyužitý. Zaměstnavatel by si měl vybírat zaměstnance a zaměstnankyně bez předsudků (protože pouze na základě jejich skutečných schopností a vlastností lze získat ty nejlepší),
- Různorodý pracovní kolektiv funguje podle sociologických výzkumů mnohem lépe, tzn. přináší větší efektivitu a produktivitu práce a lépe eliminuje rizika,
- Získání loajálních zaměstnanců, kteří si budou vážit svého místa,

- Zastoupení většího počtu žen v managementu firmy přináší lepší pochopení a zaměření na zákazníce,
- Flexibilní formy zaměstnání nejsou výhodné jen pro ženy s malými dětmi, využít je mohou všichni zaměstnanci.

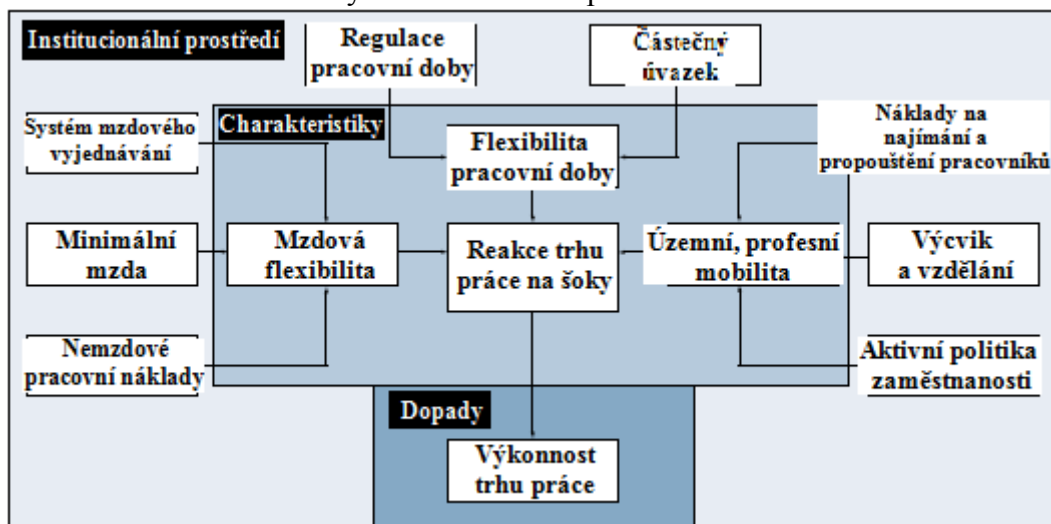
Naopak pro to, aby nebyly zaváděny flexibilní formy práce, uvádějí tyto argumenty:

- Zavedení flexibilních forem práce přináší v některých případech zvýšení nákladů spojených s administrativou a účetnictvím,
- Velké množství flexibilních úvazků a nezvládnutý management lidí i organizace práce mohou zkomplikovat efektivitu práce a výkonnost,
- Je nutné změnit organizaci práce a manažerské postupy - týká se definování jasných pravidel pro různé typy flexibilních forem práce, které budou zmíněny v dalších podkapitolách této práce.

#### 2.4.4 Vybrané faktory ovlivňující flexibilitu trhu práce

Atraktivita flexibilních forem zaměstnávání je jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele ovlivněna nejen typem organizace či fungováním firem a domácností, ale také jejich vzájemnou interakcí. Je zřejmé, že jakékoliv rozhodnutí firmy o rozsahu své flexibility se odvíjí od určitých pravidel. Tato pravidla, resp. určité bariéry, zavádí a následně reguluje stát např. pomocí hospodářské, sociální, rodinné politiky, popřípadě jiní aktéři pracovního trhu. Stát zde vystupuje jako reprezentant různých výkonných a zákonodárných institucí, které pomocí pracovně-právní legislativy, tzn. zákonů, regulací a jiných opatření významně ovlivňují míru flexibility ve všech firmách, resp. v hospodářské politice státu. Všechny tyto regulace lze pojmenovat **institucionálním prostředím**, které je jedním z důležitých faktorů ovlivňujících flexibilitu trhu práce. Jejich provázanost je vidět v obrázku č. 2.1 (Václavková a kol., 2007; VÚPS, 2004).

**Obrázek 2.1:** Determinanty flexibilního trhu práce



**Zdroj:** HM Treasury, 2003; vlastní úprava

Šíma (2005) dělí determinanty flexibilního trhu práce na ty, které byly do ekonomického systému zakomponovány něčím rozhodnutím - tedy **institucionální determinanty (umělé)** a **přirozené determinanty**, které jsou od systému neoddělitelné. Do první kategorie můžeme zařadit odbory, ochranu pracovníků před propuštěním, minimální mzdu, podporu v nezaměstnanosti či daně. S druhou skupinou pak souvisí např. efektivnostní mzdy, demografická struktura, informovanost na trhu a další. V rámci této podkapitoly budou přiblíženy determinanty z první skupiny.

Z obrázku č. 2.1 vyplývá, že největší vliv na mzdovou flexibilitu má systém mzdového vyjednávání (daně, pojistné sociální a zdravotní pojištění), minimální mzda a nemzdové pracovní náklady. Cena práce je zvyšována vysokou daňovou zátěží práce a vysokým povinným pojištěním zaměstnanců. Tyto faktory rovněž mohou vést k neochotě firem vytvářet nová, flexibilní pracovní místa a v konečném důsledku způsobit i útlum ekonomického rozvoje země. Konkrétně pak může docházet např. k odrazování občanů od samostatné výdělečné činnosti, nahrazování práce kapitálem či k nelegálnímu zaměstnávání. Při samotném propuštění jsou nejvíce ohroženi nejméně kvalifikovaní zaměstnanci, neboť snižování nemzdových nákladů je "nejrozumnější" právě u osob, které pobírají nejnižší mzdy. Je nutno však upozornit, že každá země má specifické institucionální prostředí, proto nelze jednoznačně tvrdit, že vysoké daně znamenají automaticky špatnou výchozí pozici pro firmy a občany (Koýnková, 2006; VÚPS, 2004).

Brožová (2006) uvádí, že se mzdovou flexibilitou úzce souvisí i nastavení **minimální mzdy** a mzdová vyjednávání, které neumožňují trhu samovolně se "vyčistit". Michaličová (2012: 16) ve své práci zmiňuje, že *"pokud minimální mzda převyší tržní rovnovážnou mzdu, která odpovídá průměrné hodnotě mezního produktu práce, pak firmy maximalizující zisk budou snižovat zaměstnanost"*. Z uvedeného tedy vyplývá, že s růstem minimální mzdy nad tržní rovnovážnou hodnotu v ekonomice, bude docházet ke zvyšování nezaměstnanosti.

Součástí institucionálního prostředí jsou rovněž **odborové organizace**, které mohou do značné míry ovlivňovat míru využívání flexibilních forem práce. Jejich úkolem je vyjednávat se zaměstnavateli o mzdách a dbát o to, aby zaměstnanci nebyli donuceni přijmout práci, která je určitým způsobem znevýhodňuje. Jejich nástrojem jsou tzv. kolektivní smlouvy, které slouží k ochraně a zabezpečení co nejlepších pracovních podmínek. Mnohdy ale dochází k situaci, kdy odbory až příliš tlačí na růst mezd, což se negativně projevuje v poklesu zaměstnanosti, neboť zaměstnavatelé si musí tyto zvýšené mzdové náklady někde kompenzovat (Gilarová, 2004; Tvrdouš, 2006).

Podle Kotýnkové (2006) by mělo být pro dosažení **flexibility vnějšího trhu práce**, tedy pružnosti nabídky na trhu práce ve vztahu k jeho poptávce, zajištěno několik požadavků. Hlavní cíl by měl spočívat v tom, aby mládež a nezaměstnaní byli dobře vybaveni pro poptávkovou stranu trhu práce. Nesmí jim tedy chybět kvalitní příprava na budoucí povolání a podnět k celoživotnímu vzdělávání. Právě příprava na povolání vede k přizpůsobení znalostí a dovedností lidí tomu, co "požaduje" trh. Kromě zmíněného Kotýnková (2006: 33) dodává, že *"vnější flexibilitu lze dále zvýšit motivací lidí k hledání, přijetí a udržení zaměstnání tím, že se nezaměstnaným práce bude vyplácet a bude jim poskytovat náležitý příjem"*, a proto by mělo být dosaženo omezení poskytování štědrých sociálních dávek, jejichž nadměrná výše by jinak vedla k tzv. pasti pracovní demotivace.

**Flexibilita vnitřního trhu práce** je dalším prvkem institucionálního prostředí. Aby docházelo k jejímu zvyšování, je na samotném podniku, jak efektivně bude rozvíjet své lidské zdroje, potažmo jak je bude přizpůsobovat měnícím se potřebám s cílem vytváření dlouhodobého vztahu mezi firmou a zaměstnanci. Rozvoj lidských zdrojů se týká situací, kdy se společnost více zaměřuje na vytváření nových poznatků a sdílení znalostí, než na obchodování se zbožím. K tomu je důležité zajištění, kromě již zmíněných faktorů, i všeobecně dostupného vzdělání a rovnosti přístupu ke vzdělání (což jsou spíše obecné

předpoklady), tak i faktory spojené přímo s konkrétním podnikem, v podobě pružné pracovní doby či vnitropodnikovým vzděláváním (Kotýnková, 2006).

Nutno dodat, že do lidských zdrojů neinvestuje pouze samotný podnikatelský sektor, nýbrž i stát, který se zaměřuje na osoby nacházející se mimo trh práce. Děje se tak pomocí **aktivní politiky trhu práce** zahrnující opatření typu školicí střediska, rekvalifikační programy, poradenství a další. Jejich cílem je zvýšit flexibilitu nezaměstnaných a pomoci vrátit se jim do pracovního procesu (Tvrdoň, 2006).

Eurofound (2009) a Janíčko (2010) uvádějí, že významným faktorem flexibility je **mobilita**. Autoři dělí mobilitu do dvou kategorií: na **geografickou** (územní) mobilitu a **pracovní** (profesní) mobilitu. Na první zmíněnou mají vliv 2 druhy příčin. První jsou příčiny sociálně (kulturně) podmíněné, mezi něž se řadí problém odtržení od rodiny a přátel (ztráta sociální příslušnosti) nebo neochota pracovat daleko od bydliště. Druhým typem příčin jsou příčiny objektivní, mezi něž patří bytová politika, dopravní infrastruktura, lokalizace výroby a mnoho dalších. Mluví-li se o profesní mobilitě, tedy přecházení občanů od jedné práce ke druhé, je třeba si uvědomit, že tato se neobejde bez flexibilnějších pracovních trhů. Dále vzniká požadavek, aby se hospodářský růst opíral o zaměstnanost a aby docházelo k minimalizaci rizik spojených s přechodem na jiné pracovní místo. Pracovní flexibilita tedy závisí např. na opatřeních podporujících vzdělání a výcvik, tak, aby zaměstnanci byli schopni vykonávat danou pracovní náplň i v jiných oblastech či zemích.

#### 2.4.5 Flexibilní pracovní formy

Matoušková a kol. (2009) říká, že s tím, jak dochází ke globalizaci ekonomiky, technickému rozvoji spjatému se zvyšujícím se tempem měnících se nároků na pracovní sílu a také ke snaze "udržení kroku" v podobě konkurenceschopnosti v daných podmínkách, je nezbytné, aby byly lidské zdroje schopny se snadno a poměrně rychle přizpůsobit. Toto přizpůsobení se netýká pouze samotných vědomostí a znalostí zaměstnanců, nýbrž také samotné délky pracovní doby. Pracovní doba se dle Polívky (2000) stala předmětem diskuzí a následných regulací právě proto, aby došlo k ochraně zaměstnanců před dopady příliš dlouhé pracovní doby a rovněž před případnými špatnými, nezdravými či nebezpečnými pracovními podmínkami. Polívka dále poukazuje na to, že v rámci regulace došlo na mnohých trzích práce k omezení práce o víkendech, večer či v noci. Tyto formy práce označuje pojmem "práce v nesociální době". Zároveň ale dodává,

že v posledních letech je od této regulace ve velkém množství zemí ustupováno, aby nebylo bráněno rozvoji flexibility.

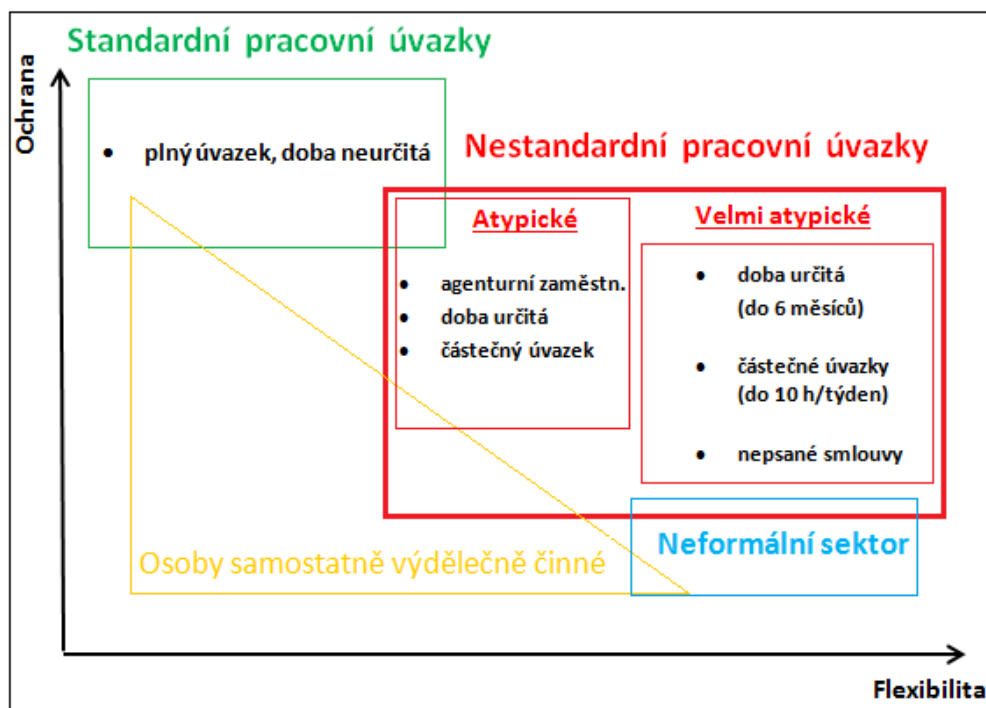
S neustálým vývojem a změnami flexibilních forem práce úzce souvisí i oslabování tradičního modelu celoživotního zaměstnání na smlouvu na dobu neurčitou, u kterého je pevně vytyčen začátek a konec pracovní doby. Možnosti flexibilních pracovních úvazků lidem umožňují lepší sladování osobního a pracovního života a nabízí jim možnost zvolit si svůj životní styl. Matoušková a kol. (2009) upozorňuje, že nelze opomenout současný trend, kterým je zrychlující se stárnutí populace a s tím spojená nutnost zaměstnávat i ty osoby, které současně stojí mimo pracovní trh, jako např. starší osoby, zdravotně postižené osoby a další. To v blízké budoucnosti povede k ještě větší diferenciaci flexibilních pracovních forem, které budou šité na míru konkrétním skupinám osob (Dudová, 2008).

V obrázku č. 2.2, uvedeném níže, Broughton, Biletta a Kullander (2010), zachycují celé spektrum forem práce. Nejprve zmiňují **standardní pracovní úvazky**, jako práce na dobu neurčitou a plný úvazek, které jsou považovány za nejbezpečnější, neboť jsou zajištěny smluvním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Proto i jejich umístění je nejbližší ose, která označuje jistotu pracovního místa zaměstnanců. Jistota se týká hlavně stabilního příjmu zaměstnanců každý měsíc. Z toho vyplývá, že zde existuje jen minimální flexibilita, protože zaměstnavatelům není umožněno rychlé a snadné ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, čemuž brání především výpovědní lhůta a odstupné. Nevýhodu pro pracovníky představuje fakt, že zaměstnavatel může využívat tohoto "vázaného" vztahu a reagovat tak na měnící se podmínky v pracovním prostředí jako např. ekonomické, technologické či strukturální změny. V rostoucí ekonomice využití standardních forem práce může s postupem času vést ke zvýšení mezd a následně ke snížení zisku firem (Broughton, Biletta a Kullander, 2010; Crous, 2013; Michaličová, 2012).

Druhou velkou skupinu tvoří tzv. **nestandardní pracovní úvazky**, které Broughton, Biletta a Kullander (2010) a Caldarini et al. (2014) dále člení na **atypické** a **velmi atypické**. Ty se na obrázku 2.2 nacházejí blíže k ose označující flexibilitu, resp. dále od osy ochrany. U atypických forem zaměstnavatelé nejsou povinni zajišťovat stejnou ochranu práce jako u předchozí kategorie, což jim dává prostor pro přizpůsobování počtu pracovních míst aktuální situaci na trhu. Pro zaměstnance to znamená větší riziko ztráty zaměstnání, menší příležitosti k další odborné přípravě a nižší šance kariérního růstu.

Nejflexibilnější formy pracovních vztahů představují atypické úvazky, kde řadíme práci na dobu určitou (do 6 měsíců), částečné úvazky do deseti hodin za týden či nepsané smlouvy. Zvláštní postavení představují osoby samostatně výdělečně činné, kdy tuto formu práce vidíme po takřka celé délce os flexibility i ochrany.

**Obrázek 2.2:** Přehled standardních a nestandardních pracovních úvazků



**Zdroj:** Broughton, Biletta a Kullander (2010); vlastní zpracování

Další možností, jak rozdělit flexibilní formy organizace pracovní doby, je na **klasické a moderní**. Na tomto rozdělení se shodují např. Václavková a kol. (2007) či VÚPS (2004). Mezi klasické formy patří:

- **Směnný provoz** - jeho typickou charakteristikou je, že jeden pracovník na pracovišti nahradí druhého v rámci 24 hodin tak, aby celková provozní doba byla delší než pracovní doba jednoho pracovníka. Polívka (2000) říká, že směnný provoz patří mezi jeden z nejběžnějších a nejstarších nástrojů, kdy již v 19. století si jeho zavedení vynutily hlavně technologické postupy v průmyslových činnostech. VÚPS (2004) uvádí, že existují i poddruhy směnného provozu mezi které náleží např. dvousměnný provoz, přerušovaný provoz či nepřerušovaný provoz. Délka směny v rámci těchto typů provozů se může podstatně lišit, ale nejčastěji trvá



8 hodin. VÚPS (2004) s odkazem na ILO (1995) dodává, že uspořádání směnného provozu může být buď pevné, nebo rotující.

- **Práce přesčas** - umožňuje krátkodobě přizpůsobit objem práce a pracovní síly výkyvům v poptávce. Lze ji definovat jako práci vykonávanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad týdenní pracovní dobu, která je mezi těmito osobami sjednána. Z důvodů zákonem stanovených náhrad je tento typ práce pro zaměstnavatele drahý. Pro zachování bezpečnosti práce je u přesčasové práce stanovován její maximální rozsah (Polívka, 2000).
- **Práce v nesociální pracovní době** - do které Václavková a kol. (2007) zahrnují práci o večerech, práci v noci a práci o víkendech.

Druhé rozdělení představuje moderní formy práce. Tyto Gilarová (2004) dělí ještě na **tradiční**, do kterých řadí:

- **Samostatně výdělečná činnost** - o této formě práce Kotýnková (2006) říká, že spolu se zaměstnanci tvoří osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) celkovou zaměstnanost, čímž výrazně ovlivňuje ekonomickou činnost země. OSVČ spolu s obchodními společnostmi vytváří podnikatelské prostředí. Definování OSVČ je z důvodů odlišných právních předpisů obtížné, avšak Kotýnková (2006: 149) tuto osobu definuje jako osobu, *"která uskutečňuje výdělečnou činnost soustavně s cílem dosáhnout zisku, tuto činnost vykonává na vlastní účet a na vlastní odpovědnost a nemá postavení zaměstnance, tedy osoby v pracovněprávním nebo obdobném vztahu"*. Tuto výdělečnou činnost může OSVČ provozovat sama nebo s dalšími osobami.
- **Pracovní poměr na dobu určitou** - je Polívkou (2010) označován jako nástroj numerické flexibility. Je to jedna z forem dočasného zaměstnávání, kterou podniky využívají, aby předcházely obtížnému procesu případného propouštění zaměstnanců, kteří pracují na dobu neurčitou (a tímto způsobem zvýšily svou flexibilitu). Autor dále uvádí, že rozsah práce na dobu určitou se stát od státu výrazně liší. Počet takto uzavřených smluv se odvíjí zejména od legislativy dané země a také od ekonomické situace. Touto formou práce jsou nejčastěji zaměstnány osoby s nižší kvalifikací, které se nacházejí na sekundárním trhu práce. S tím je spojena i jejich nižší sociální ochrana a malá šance na kariérní postup.

- **Příležitostné a sezónní práce** - jsou považovány za nejflexibilnější formu zaměstnávání. Nekolová (2010) o nich říká, že představují alternativu částečných úvazků a úvazků na dobu určitou, a to hlavně proto, že jsou levnější a z pohledu zaměstnavatelů málo náročné na ochranu. Jedná se rovněž o nástroj numerické flexibility. Do této kategorie můžeme zařadit, u studentů či mladých osob, velmi populární brigády. Zájem o příležitostné práce v Evropě neustále stoupá.

Ke zvyšování efektivity práce mohou být zaměstnavateli (firmami) využity i **nové** formy organizace pracovní doby, které od 90. let lze najít i v programech politik zaměstnanosti mnoha evropských zemí. Patří zde především:

- **Klouzavá pracovní doba (pružná pracovní doba)** - u této formy organizace práce, si podle Hůrky (2009: 119), *"zaměstnanci sami volí začátek a konec pracovních směn v rámci časových úseků určených zaměstnavatelem"*. Mezi těmito dvěma úseky se však musí nacházet, tzv. úsek základní pracovní doby, během něhož zaměstnanec musí být na pracovišti přítomen. Celková délka směny však nesmí být delší než 12 hodin. Pružná pracovní doba může mít denní, týdenní či čtyřtýdenní podobu (Hůrka, 2009; Bičáková, 2009).
- **Konto pracovní doby** - jedná se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které zaměstnavateli umožňuje pružné přidělování práce, dle jeho aktuálních potřeb. Flexibilita je na rozdíl od předchozího příkladu dána zaměstnavateli, nikoli zaměstnanci. Pro zaměstnavatele to znamená ušetření náhrady mzdy za překážky v práci tehdy, pokud nemůže přidělit zaměstnancům práci v rámci klasické (týdenní) pracovní doby, ale v rámci tzv. vyrovnávacího období. Jako výhoda konta pracovní doby se může jevit fakt, že zaměstnanci dostávají po celou dobu stálou měsíční mzdu, naopak jako nevýhodu lze spatřovat: pro zaměstnavatele - ve zvýšené administrativní náročnosti, a pro zaměstnance např. v zásazích do již rozvrženého denního plánu. Režim konta pracovní doby může být dán pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele (Hůrka, 2009; Sochorová, Minářová a Rieblova, 2013).
- **Job sharing** - znamená sdílení jednoho pracovního místa více zaměstnanci. V praxi může jít o domluvu mezi dvěma zaměstnanci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, že se budou pravidelně v průběhu pracovního týdne na tomto místě střídat, tak aby byla pokryta celá pracovní doba. S využitím job sharingu musí souhlasit

zaměstnavatel a také musí k tomu vytvořit odpovídající podmínky. Václavková a kol. (2007) dodává, že kromě osob s částečným úvazkem ho praktikují i osoby využívající tzv. sabbatical<sup>1</sup>, dovolenou za účelem vzdělávání, částečný odchod do důchodu či metodu jobrotation<sup>2</sup> Bičáková (2009).

- **Stlačený pracovní týden** - je charakterizován tím, že pracovní dny jsou delší, zato pracovní týden je kratší. Týdenní pracovní doba může být v rámci zhuštěného pracovního týdne odpracovaná např. ve čtyřech dnech po deseti hodinách denně, čímž zaměstnanec získává jeden den volna navíc (Vašíčková, 2011).
- **Práce z domova (homeworking)** - je dle Polívky (2000) jednou z poměrně tradičních forem zaměstnávání, která zažila svůj "rozkvět" hlavně s rozvojem výpočetní techniky. Tuto práci vykonávají tzv. domácí pracovníci charakterizováni jako zaměstnanci, kteří v souladu s dohodnutými podmínkami se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě nepracují na jeho pracovišti, nýbrž pro zaměstnavatele pracují z domu v pracovní době, kterou si sami naplánují.
- **Práce na dálku (teleworking)** - je nová forma práce, která by měla přinést vyšší produktivitu práce a dosažení většího uspokojení pracovníků. Cílem teleworkingu je odpoutat zaměstnance od fyzického pracovního místa a přesunout jej do terénu, přičemž zadávání úkolů a zasilání výsledků mezi nadřízeným a podřízeným probíhá pomocí telekomunikačního kontaktu. Činnostmi typickými pro tuto formu práce jsou např. překlady, poradenská činnost, zpracovávání projektů a analýz, práce obchodních zástupců a mnoho dalších (Svobodová, 2008).
- **Agenturní zaměstnávání** - je podle Nekolové (2010: 14) pracovní vztah, kde: *"zaměstnanec je najímán zaměstnavatelem - agenturou práce k plnění úkolů pro třetí osobu vztahu - uživatele"*. Agentura práce a zaměstnavatel uzavírají pracovněprávní smlouvu a uživatel s agenturou práce uzavírají smlouvu podle občanského práva.
- **Částečné pracovní úvazky** - jsou v pracovním právu evropských zemí chápány jako pracovní úvazky kratší než standardní pracovní úvazek na dobu určitou, přičemž ve většině těchto zemí není stanoven žádný časový limit, tzn. počet hodin za den nebo týden, které je zaměstnanec povinen odpracovat. Co však v pracovní

---

<sup>1</sup> Také nazýváno tvůrčím volnem, což je označení pro volno poskytované vysokými školami svým vysokoškolským učitelům za účelem jejich vědecké práce.

<sup>2</sup> Jedná se o metodu vzdělání na pracovišti, v rámci které je pracovník pověřován různými úkoly na různých pracovištích.

smlouvě obsaženo být musí, je rozdělení pracovní doby. Částečné úvazky lze uzavřít jak na dobu určitou, tak i neurčitou (Nekolová, 2010).

Sirovátka a Mareš (2003) se částečnými pracovními úvazky zabývají z pohledu neoklasické teorie. Tato teorie chápe pracovníky jako homogenní a nezávislé na délce pracovní doby. Rozdíly mezi pracovníky na částečný a plný úvazek zapřičiňuje buďto jejich rozdílná produktivita<sup>3</sup>, která souvisí s teorií lidského kapitálu nebo odlišné pracovní prostředí a podmínky práce, které se vážou s teorií kompenzujících rozdílů. Touto teorií jsou předkládány tyto důvody, proč by lidský kapitál částečných pracovníků měl být odlišný: tito pracovníci nejsou orientováni na kariéru tak, jako pracovníci na plný úvazek; osoby vyhledávající práci na tento úvazek mohou disponovat menšími pracovními zkušenostmi a nižší kvalitou a konečně tito pracovníci nemusí chtít dále rozvíjet svůj pracovní potenciál z důvodu nízké šance na kariérní postup.

Tento nejznámější alternativní pracovní úvazek je obvykle vykonáván jako tříčtvrtinový, poloviční či čtvrtinový. Nejčastěji je vyhledáván studenty, ženami na mateřské dovolené či nezaměstnanými, kteří nejsou schopni najít standardní pracovní místo. Tyto skupiny a mnohé další mohou dle Sochorové, Minárové a Rieblové (2013: 6) *"zkrácený pracovní úvazek realizovat v pevném počtu hodin denně (např. 4 hod. denně) nebo souhrnném počtu hodin v týdnu (např. 4 dny v týdnu po 5 hodinách)"*. Dle těchto autorek lze tento pracovní úvazek dobře kombinovat s homeworkingem (Sirovátka a Mareš, 2003).

Existuje několik výhod, které plynou firmám ze zaměstnání osob na částečný úvazek. Ti zaměstnanci jsou např. ochotni pracovat déle, intenzivněji a s menší únavou, pokud je třeba rychle vykonat požadovanou práci, než zaměstnanci na plný úvazek. Pro zaměstnavatele představují úsporu nákladů, neboť tito jim nemusí vyplácet přesčasové hodiny. Navíc mohou být zdrojem pracovní síly v "nespolečenskou dobu", protože jsou schopni pracovat kromě klasické pracovní doby i brzy ráno, pozdě večer a dokonce i v noci. Kromě zmíněných kladů tento typ úvazku s sebou nese i zápory, mezi které patří např. nejistota pracovního místa, na něž

---

<sup>3</sup> Produktivita pracovníka je odvozena od jeho vrozené schopnosti rozvíjet svůj lidský kapitál, který se projevuje např. dosaženým vzděláním, pracovními zkušenostmi atd.

se plně nevztahují systémy sociálního zabezpečení (z oblasti důchodů) nebo nižší zaměstnanecké výhody (Sirovátka, Mareš, 2003; Polívka, 2000).

Mezi další formy organizace pracovní doby patří ještě např. vysílání pracovníků, práce ve skupinách, subcontracting, fázový nebo částečný odchod do důchodu a další. Popis všech forem organizace práce by však byl již nad rámec této diplomové práce.

#### 2.4.6 Koncept flexicurity

Pojem flexicurity je kombinací dvou zdánlivě protichůdných slov, a to flexibility, která znamená smluvní volnost, či autonomii a výrazu security, tedy jistoty (ochrany) na trhu práce. Českým ekvivalentem anglického pojmu je slovo flexijistota. Oba tyto pojmy jsou vzájemně vylučitelné, neboť s růstem flexibility se snižuje jistota a naopak. Z tohoto důvodu se v souvislosti s tímto konceptem často uvádí spojení "pokus o kulatý čtverec", který má vyjadřovat určité pochybnosti o jeho skutečném fungování (Hůrka, 2009; Madsen, 2006).

Členění flexibility bylo uvedeno již v podkapitole 2.4.2, proto je na místě se blíže podívat i na ochranu pracovního trhu. Tento termín dle Nekolové (2008) přímo souvisí s rozvojem sociálního státu ve 20. století. V tomto období se na trzích práce hovořilo dlouhou dobu pouze o ochraně trhu práce v širším slova smyslu, nikoliv ještě o flexibilitě. Nekolová (2008: 11) s odkazem na Standinga (1999) říká, že ochrana trhu práce je "*poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření pracovní síle na trhu práce*". Shodně s Hůrkou (2009) zde uvádí tyto druhy ochrany:

- **Reprezentační ochrana** - je spojena s působením dostatečně vlivných organizací, které by mohly hájit zájmy zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Nejčastěji mezi tyto organizace náleží odborové svazy zaměstnanců.
- **Ochrana příjmu** - v prvním případě může být určena restriktivním vymezením, kdy se jedná o ochranu příjmu, který zaměstnanci náleží v souvislosti s jeho pracovním vztahem. Právní úprava by pak zaměstnanci měla zaručit minimální výši příjmu, ochranu před započtením a srážkami či včasnou výplatu příjmu. Druhým vymezením je tzv. extenzivní, kde patří zejména kompenzace ušlého příjmu z důvodu pracovní neschopnosti, péče o dítě, zdravotní nezpůsobilosti, mateřství, nezaměstnanosti a dalších okolností. Výše těchto dávek je v mnoha zemích odvozena od statusu zaměstnance, kdy ochrana zaměstnanců ve standardních

pracovních poměrech na dobu neurčitou je vyšší než ochrana osob zaměstnaných v atypických formách prací.

- **Ochrana pracovních míst** - na tento a další typy ochrany mají bezprostřední vliv předchozí dvě formy, kdy tvoří jakýsi základ pro poskytování ochrany i v dalších oblastech. Samotná ochrana pracovních míst souvisí se zvýšením zajištění stálosti dosavadního pracovního místa, které by mohlo být ohroženo procesy najímání a propuštění zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, čímž by docházelo k oslabování působení jeho flexibility při hledání nového zaměstnání (Hůrka, 2009).
- **Ochrana zaměstnanosti** - dle Nekolové (2008) je postavena na dvou systémech, kterých cílem je zvyšování zaměstnatelnosti disponibilní pracovní síly. Prvním systémem je aktivní politika zaměstnanosti, která má vliv na aktivaci a na řešení problémů nezaměstnaných, kteří z velké části patří k rizikovým skupinám na trhu práce. Druhý systém představuje celoživotní vzdělávání. Oba tyto systémy mají zásadní vliv na funkční flexibilitu trhu práce.
- **Ochrana reprodukce znalostí a dovedností** - bezprostředně souvisí s předchozím typem ochrany, neboť pokud dochází k prohlubování znalostí a ke zvyšování kvalifikace, pak se tyto prostřednictvím úrovně vzdělání odrážejí v uspokojivém rodinném životě, přístupu ke zdravotním službám atd.
- **Ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků** - souvisí se zajištěním bezpečnosti a zdraví zaměstnanců v pracovním prostředí. Za naplňování a kontrolu dodržování těchto právních předpisů je zodpovědný v hlavní míře stát, ale také odborové svazy zastupující zaměstnance (Nekolová, 2008; Hůrka, 2009).

Nekolová (2008) říká, že vznik pojmu flexicurity je spjat s rozvojem evropské debaty o potřebě zvyšování flexibility pracovního trhu za současného zachování sociální ochrany trhu práce. Tato diskuze na evropské úrovni nabývá na významu od poloviny 90. let 20. století, kdy trhy práce většiny evropských zemí zažívají dlouhodobě nepříznivý vývoj.

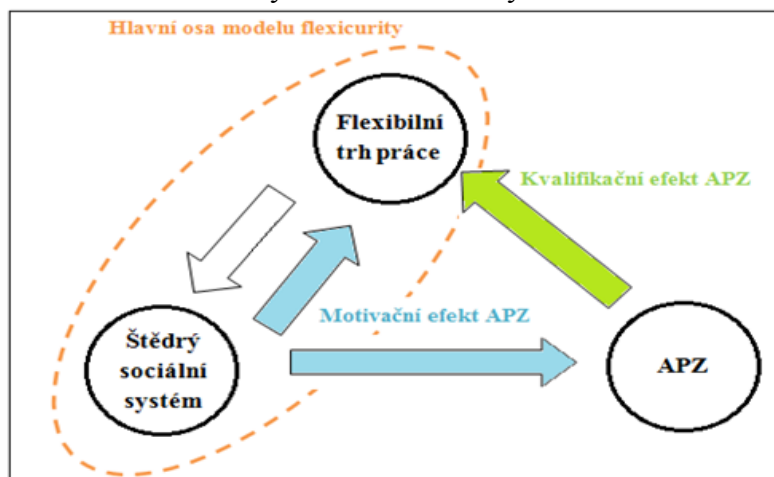
Prvním, kdo tento pojem použil, byl nizozemský profesor Jurjen Adriaansens v souvislosti s vývojem politiky pracovního trhu v Dánsku a Nizozemí. Jeho definice konceptu flexicurity podle Hůrky (2009: 24) zněla jako: "*přesun od poskytování ochrany pracovního vztahu k ochraně, spolu se současně poskytovanou sociální ochranou v případě*

*nezaměstnanosti*". Pojem flexicurity je označení právě pro dánský model trhu práce, a všechny ostatní politiky jiných států označované tímto názvem navazují na tento dánský "základ". Efektivita tohoto modelu je založena na specifických krocích týkajících se správné kombinace množství flexibility a ochrany, které jsou zdrojem nízké míry nezaměstnanosti a poměrně vysoké míry zaměstnanosti na dánském trhu práce. Úspěšnost této země v dosahování nízké míry nezaměstnanosti poutá na koncept flexicurity pozornost i dalších evropských zemí, které se ho snaží napodobovat. (Nekolová, 2008).

Hlavními prvky tohoto modelu jsou **vysoká míra vnější numerické flexibility** (flexibilní deregulovaná ochrana pracovních míst), která souvisí s pružným nastavením ochrany zaměstnanců před výpovědí v podobě krátkých výpovědních lhůt; **relativně štědrý sociální systém** sociální ochrany příjmu, zajišťující vysokou náhradu mzdy v nezaměstnanosti; a také intenzivní působení **aktivní politiky zaměstnanosti**, jež je zaměřena na motivaci nezaměstnaných hledat si práci, případně na rekvalifikaci pracovních schopností osob - což podporuje funkční flexibilitu (Nekolová, 2008).

Vztahy mezi těmito třemi prvky znázorňuje níže zobrazený **zlatý trojúhelník**, což je jiné označení pro dánský model flexicurity, který je považován za tzv. hybridní systém. Je to kombinace uvolněné ochrany míst, která Dánsko řadí k zemím s liberálním trhem práce (anglosaské země), intenzivní ochranou v podobě sociální ochrany příjmu (kontinentální země) a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti (skandinávské země). Kromě těchto tří prvků, je pro fungování tohoto konceptu klíčový široce rozvinutý **sociální dialog** spolu s vysokou zodpovědností všech sociálních partnerů v řešení otázek týkajících se trhu práce (Nekolová, 2008).

**Obrázek 2.3:** Dánský model Flexicurity



**Zdroj:** Madsen, 2006; vlastní zpracování

Úspěch tohoto modelu, jak již bylo částečně zmíněno, láká ostatní země, ale i samotnou Evropskou unii k jeho zavedení. Andersen a Svarer (2006) však upozorňují, že existuje několik faktorů, které by měly být před okopírováním modelu zváženy. Jako první je zmiňován fakt, že existuje silná komplementarita mezi dánským trhem práce a welfare politikou jako celkem, což činí model neaplikovatelným v zemích s odlišným sociálním systémem. Podruhé, je třeba brát na vědomí, že model nefunguje pouze na základě nízké ochrany zaměstnanců a štědrého sociálního systému. S existencí pouze těchto dvou faktorů by hrozilo, že ochota lidí přecházet z nezaměstnanosti do zaměstnanosti bude příliš slabá, což by ohrožovalo finanční stránku modelu. Proto nezastupitelnou roli hraje i třetí prvek, který představují co nejsilnější pobídky nezaměstnaných k rychlému návratu na pracovní trh. Tito autoři také zdůrazňují, že úspěšnost konceptu flexicurity byla pozorována v letech ekonomické konjunktury a zůstává otázkou, zda by bylo podobných výsledků dosaženo i v obdobích recese (Andersen a Svarer, 2006; Bredgaard, Flemming, Madsen, 2005).

Hůrka (2009) poukazuje i na další nedostatky tohoto modelu. V jinak efektivním konceptu vidí jako problematické řešení tzv. dlouhodobé nezaměstnanosti osob. Tyto osoby se potýkají s nízkou uplatnitelností na trhu práce, které jsou mnohdy zapříčiněny jejich špatným zdravotním stavem. Další problémy souvisí s vybranými zaměstnanci v produktivním věku, kteří např. nemají zájem o práci, anebo je ztráta příjmu nemotivuje, protože spoléhají např. na dávky v invaliditě. Jako poslední zmiňuje velké zatížení veřejných financí a nutnosti vysoké ekonomické aktivity země.



### 3 Flexibilita trhu práce v EU

Na evropské úrovni se flexibilita trhu práce dostává do popředí v 90. letech, konkrétně pak v roce 1994, kdy byl evropskou komisí vyhlášen tzv. společný program Evropské unie, jehož záměrem bylo provést strukturální opatření na trhu práce, především však snížit vysokou nezaměstnanost, se kterou tehdy Evropa bojovala. Tento program byl znám také jako **Essenský program** a představoval soubor teoretických východisek, jež směřovaly ke koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí evropské unie. Essenský program zahrnoval 5 základních cílů, přičemž pro potřeby této kapitoly jsou nejdůležitější především: využití větší pružnosti pracovních smluv (zkrácené pracovní úvazky a termínované pracovní smlouvy), rozvoj lidských zdrojů (celoživotní vzdělání) a snížení nemzdových nákladů práce (Kotýnková, 2006).

Dle ESF (2010) s podepsáním Amsterodamské smlouvy<sup>4</sup> z roku 1997 dochází k zásadnímu obratu v souvislosti s evropskou politikou zaměstnanosti. Součástí této smlouvy se nově stala kapitola s názvem "Zaměstnanost", která definovala politiku zaměstnanosti jako oblast společného evropského zájmu. Později, v listopadu téhož roku, byly na zvláštním zasedání evropské rady v Lucemburku přijaty základní principy **Evropské strategie zaměstnanosti**. Jednalo se o přijetí evropských směrnic zaměstnanosti, které byly zastřešeny do 4 pilířů: zaměstnatelnost, podnikatelství, adaptabilita a rovné příležitosti. Ve všech těchto pilířích lze nepochybně najít determinanty související s flexibilitou trhu práce, nýbrž nejpřesněji flexibilitu vystihuje třetí pilíř - Adaptabilita, který dle ESF (2010: 26) *"byl zaměřen na podporu modernizace organizace práce a na schopnost podniků a také lidí přizpůsobovat se strukturálním a technologickým změnám na trhu práce"*. Přesněji je v tomto pilíři obsaženo např. zavádění moderních a pružných forem organizace práce, především flexibilních forem pracovních smluv (zkrácené pracovní úvazky, sdílení pracovních míst více pracovníky); dále zde nacházíme revize pracovního práva v tom smyslu, aby docházelo k zavádění stále rozmanitějších forem zaměstnávání; a konečně také podporu přizpůsobivosti podniků (podpora celoživotního vzdělávání a podpora investic do lidských zdrojů).

V roce 2003 došlo k revizi Evropské strategie zaměstnanosti. Potvrdilo se, že za pětileté fungování této strategie došlo na evropském pracovním trhu k požadovaným strukturálním změnám, které přispěly ke snížení vysoké nezaměstnanosti. S přihlédnutím

---

<sup>4</sup> Smlouva o založení Evropského společenství

k sociálně-ekonomické realitě Evropské unie bylo však rozhodnuto, že další reformy trhů práce evropských zemí jsou nezbytné. Proto byly pro Evropskou strategii zaměstnanosti vytvořeny další kroky, kterých by v budoucnu měla dosáhnout. Jednalo se o plnou zaměstnanost, ale především o vytváření pracovních míst s vyšší kvalitou, neboť přílišný důraz na posílení flexibility v minulých letech vedl k vytvoření nízko placených pracovních míst.

V současnosti se země Evropské unie snaží plnit požadavky, které jsou souhrnně označovány jako koncepce **Evropa 2020** - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Byla představena již v roce 2010 evropskou komisí v čele s José Manuelem Barrosem. Zahrnuje mnoho kvantitativních cílů z různých oblastí včetně např. procentní hodnoty celkově zaměstnaných osob za celou unii. Mezi významné cíle patří i ty, které se zaměřují na sociální oblast, kde se předpokládá zpružnění pracovních trhů, modernizace systémů sociálního zabezpečení či dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti (ESF, 2010).

### **3.1 Charakteristika vybraných zemí a jejich trhů práce**

#### **3.1.1 Německý trh práce**

Německo bylo pro komparaci vybráno jako zástupce zemí, které využívají kontinentální sociální model. Tento model je historicky nejstarší. Je pro něj typická státní ochrana zaměstnanců, která reguluje rizika, jež souvisejí s tržním hospodářstvím. Pro ochranu zaměstnanců zde existuje institut minimální mzdy a přísná pravidla propuštění. V případě, že se člověk stane nezaměstnaným, jsou jeho životní standardy poměrně dobře zachovány, a to díky štědrým sociálním dávkám a dávkám v nezaměstnanosti (Dočkalová, 2008).

Obyvatelé spoléhají na ochranu sociálního státu, a proto jsou ochotni platit vyšší daně, za které očekávají státní péči po celý život. To způsobuje, že pravděpodobnost ocitnutí se na hranici chudoby je malá, zato se musí počítat s vyšší nezaměstnaností, která se může změnit v dlouhodobou. Pro kontinentální model je typická významná role odborů (Dočkalová, 2008).

Růst flexibilních forem zaměstnávání se v Německu začal projevovat ve druhé polovině 90. let a od roku 1991 lze hovořit téměř o zdvojnásobení flexibilních úvazků,

nebereme-li v úvahu zaměstnance, které si půjčují agentury. Během nedávné ekonomické krize došlo na německém trhu práce k pozoruhodnému jevu, který souvisel s tím, že se míra zaměstnanosti zvýšila a míra nezaměstnanosti snížila. Proto je tento pozitivní vývoj nazýván "job miracle", tedy pracovní zázrak. Odborníci tvrdí, že to bylo způsobeno velkým podílem podzaměstnaných osob, které vykonávaly nejrůznější formy flexibilního zaměstnávání. Díky těmto osobám se podařilo zabránit propouštění pracovní síly. V době krize se německý pracovní trh ukázal jako poměrně flexibilní, ačkoli je spíše považován za regulovaný a rigidní (Kotíková, Kontrusová, Vychová a kol., 2012).

Kotíková, Kontrusová, Vychová a kol. (2012: 53) ve své studii říkají, že *"deregulace trhu práce směrem k posilování flexibility byla v Německu tradičně prosazována zejména zaměstnavateli a vládou"*. Hlavním cílem zaměstnavatelů a vlády bylo především posílení ekonomické konkurenceschopnosti země. Proto také zavádění větší flexibility a decentralizace rozhodování na úroveň sociálních partnerů vedly k tomu, že začalo docházet k oslabení tradičního standardního pracovního poměru a začaly se rozvíjet flexibilní formy zaměstnávání. V současnosti vedle sebe existují dva názory na flexibilitu německého trhu práce. Ta, kterou prosazuje vláda spolu se zaměstnavatelskými organizacemi, se týká především již zmíněného posílení celkové konkurenceschopnosti Německa, naopak podle té, kterou prosazují odbory, má flexibilita fungovat jako prostředek pro lepší harmonizaci práce a rodiny.

### **3.1.2 Britský trh práce**

Pro Velkou Británii je typický tzv. anglosaský model sociálního zabezpečení, který leží na pomezí evropského a amerického modelu - zdůrazňujícího individuální odpovědnost obyvatel a menší štědrost než evropské modely. Dočkalová (2008: 27) říká, že *"do 80. let měla Velká Británie systém podobný spíše kontinentálnímu modelu. Reformy Margaret Thatcherové během 80. let vedly k oslabení odborů a změnám postoje k nezaměstnaným"*. Ve Velké Británii jsou dávky sociálního pojištění nastaveny na podobné výši tak, aby všem občanům byl zajištěn minimální životní standard (Dočkalová, 2008).

Reformy Thatcherové se ukázaly jako přínosné, neboť výkon britské ekonomiky se zvýšil a došlo k poklesu nezaměstnanosti. Došlo rovněž k oslabení síly odborů, čehož následkem jsou vysoké diferenciace mezd obyvatel této země. Také ochrana zaměstnanců

je poměrně slabá a umožňuje jejich větší fluktuaci. 90. léta znamenala zaměření se Velké Británie spíše na aktivní politiku zaměstnanosti (Dočkalová, 2008).

Jednou z posledních reforem trhu práce ve Velké Británii byla reforma z roku 2011 nesoucí název Welfare for Work. Je zaměřena na opatření přijatá orgány trhu práce ve dvou hlavních oblastech, a to v modernizaci veřejných služeb zaměstnanosti a na zlepšení distribuce služeb trhu práce. Součástí této reformy jsou i čtyři pilíře, zaměřené na státní politiku zaměstnanosti, přičemž flexibility trhu práce se týká především první pilíř s názvem Flexibilita a rozmanitost. Obsahuje následující předpoklady: soulad požadavků zaměstnavatelů a zároveň přizpůsobení se potřebám a životnímu stylu zaměstnanců; zaměření se na regionální řešení problémů a zvýšení účasti lokálních orgánů a institucí; a také na individuální přístup nabídky pomoci (Rollnik-Sadowska, 2014).

### **3.1.3 Španělský trh práce**

Jako zástupce jihoevropského modelu, jenž se v mnohém podobá modelu kontinentálnímu, je zvoleno Španělsko. Některé prvky jsou však odlišné, jako např. důležité postavení církve a rodiny, které je zde tradiční. Dávky v nezaměstnanosti jsou málo štědré a sociální ochrana obyvatel je na nižší úrovni oproti kontinentálnímu modelu. Silnou tradicí je ochrana zaměstnanosti. Legislativa je zaváděna spíše na úrovni regionů, z čehož pramení vysoké regionální rozdíly, které může reprezentovat např. bohaté Katalánsko, které by se rádo osamostatnilo od zbytku Španělska. V této zemi, reprezentující jihoevropský model, je zakořeněna role muže jako hlavního živitele rodiny, kterému se dostává silné zaměstnanecké ochrany, zatímco mnoho dalších zaměstnaných osob pracuje hlavně díky nepravidelným pracovním úvazkům. Negativní stránkou modelu je především neefektivnost sociálních institucí, celková vyšší nezaměstnanost a také neefektivita v tvorbě nových pracovních míst (Dočkalová, 2008).

O španělském trhu práce lze říct, že je poměrně přísně regulovaný, s čímž souvisí i vysoké náklady spojené s propouštěním. Koncem 80. let zde bylo možno pozorovat vysokou míru nezaměstnanosti, která převyšovala 20 %. Proto se začalo diskutovat o zmírnění pravidel propouštění a o snížení odstupného pro zaměstnance, kteří byli zaměstnáni na dobu neurčitou tak, aby docházelo k motivaci zaměstnavatelů najímat nové pracovníky. Tyto záměry však nebyly realizovány z důvodu obavy tehdejší vlády, že by změny negativně postihly zejména osoby v předdůchodovém věku a muže představující živitele rodiny. Koncem 90. let byly zavedeny marginální změny na trhu práce, které

podpořily zavádění dočasných forem zaměstnání, majících za cíl zjednodušení vstupu na pracovní trh mladistvým. Ačkoli tato změna nebyla spojena s žádným podpůrným mechanismem, zaměstnavatelé jej okamžitě využili a začali mladé lidi, ale i osoby s nižším vzděláním zaměstnávat na omezenou dobu. Toto původně nevýznamné opatření vedlo ke vzniku nejvyužívanější formy zaměstnání, tedy zaměstnání na dobu určitou (Kotíková, Kontrusová, Vychová a Vychová., 2012).

Kotíková, Kontrusová a Vychová a kol. (2012: 61) uvádějí, *"že ve Španělsku neexistuje žádná rodinná politika a stejně tak nejsou rozvinuta žádná opatření na podporu sladování profesního a rodinného života"*. To vede k nepříliš častému využívání takových pružných pracovních forem jako částečné úvazky či pružné délky pracovní doby. Španělská míra nezaměstnanosti se již delší dobu pohybuje na předních příčkách mezi evropskými zeměmi, kdy se její hodnota dlouhodobě pohybuje nad 20 %. Může to být částečně vysvětlováno tím, že tamější zaměstnavatelé v krizi regulují spíše počet zaměstnanců místo toho, aby snižovali mzdy či zkracovali pracovní dobu.

#### **3.1.4 Polský trh práce**

Polsko bylo pro komparaci vybráno jako představitel východoevropských zemí, který je relativně novým členem Evropské unie (EU), neboť přistoupilo v největším rozšíření, spolu s dalšími devíti zeměmi, v roce 2004. Proto bude reprezentovat relativně nový trh práce, který, dá se říct, se stále ještě adaptuje na změny, které se vstupem do EU souvisely.

Polský trh práce prošel poměrně rozsáhlými změnami, neboť po pádu komunistického režimu na konci 80. let 20. století s cílem transformovat ekonomiku došlo např. k liberalizaci trhu a deregulaci cen a mezd. V tomto období, ač docházelo ke změnám na trhu práce, bylo možno pozorovat vysoké míry nezaměstnanosti a hospodářský pokles polské ekonomiky. Nejvyšších hodnot míra nezaměstnanosti dosáhla v letech 2002-2004, kdy se pohybovala na 20 %. Od tohoto období začíná postupně klesat až na minimum v letech 2007-2009. V současnosti vykazuje spíše rostoucí tendenci (Jirásková, 2013).

Polský systém sociálního zabezpečení zahrnuje systémy sociálního pojištění a sociální péče, zdravotní pojištění, podpory v nezaměstnanosti a státní sociální podpory. Co se týče forem práce, základním předpisem upravujícím vzájemná práva a povinnosti stran pracovního poměru je Zákoník práce z roku 1974, který prošel několika

novelizacemi. V něm jsou definovány různé typy pracovních smluv s různou délkou trvání. Vedle pracovních smluv, lze dle zákoníku práce, uzavřít i tzv. občanskoprávní kontrakty, které uzavírají zejména manažeři a mladí lidé. Tyto typy smluv však neobsahují dostatečné sociální pojištění a nezajišťují dostatečnou ochranu zaměstnanců v případě nemoci či minimální mzdy, čímž se stávají poněkud rizikovějšími. V právním systému Polska nalezneme mnoho pracovních ustanovení spojených s flexibilními pracovními úvazky, z tohoto důvodu je tato země vnímaná jako jedno z nejvíce flexibilních právních prostředí v celé EU. Mnoho forem atypických pracovních úvazků bylo zaváděno hlavně v průběhu ekonomické krize, tedy v prvních deseti letech 21. století (Jirásková, 2013).

### **3.1.5 Švédský trh práce**

Švédsko je jedním ze států, které uplatňují severský sociální model. Je specifický rozsáhlým sociálním zajištěním obyvatel a také širokou nabídkou sociálních služeb. Systém je z velké míry financován z veřejných peněz vybíraných prostřednictvím vysokých daní, které jsou nastaveny progresivně. Pro severské země je typický vysoký stupeň rovnosti příjmů, proto je také mnohdy tento model terčem útoků odborníků, kteří tvrdí, že rovnost příjmů může mít demotivující vliv na nejvýkonnější pracovníky, kteří se nemusejí cítit dostatečně finančně odměněni. Většina lidí je však názoru, že ona vysoká rovnost působí jako nástroj sociální soudržnosti. Severské země kombinují štedrost systému sociálního zabezpečení spolu se snadným propuštěním a přijímáním zaměstnanců. Velký důraz je kladen i na aktivní politiku zaměstnanosti (Dočkalová, 2008).

Dalšími klady modelu je úspěšný boj proti nezaměstnanosti i chudobě. Je zde i mimořádně vysoká participace žen na trhu práce. Celkově se dá říci, že obyvatelé severských zemí jsou se svým sociálním modelem spokojeni. Odborníci však tvrdí, že vrchol úspěšnosti modelu nastal již na přelomu 80. a 90. let a od tohoto období se stal méně schopným v konkurenceschopnosti ve srovnání s jinými zeměmi (Dočkalová, 2008).

Švédsko je typickým příkladem státu blahobytu. Charakteristickými rysy této země jsou liberální přístup k podnikání, existence mnoha sociálních zákonů a uplatňování principů solidarity. Díky těmto zmíněným přístupům, prosazovaným silnými odbory, se z této kdysi chudé země, zrodil stát s vysokou životní úrovní většiny svých obyvatel. Na druhé straně, takové faktory, jako např. vysoké daně, silná regulace, vysoká minimální mzda, ale i zmíněné silné odbory mohou vést k tomu, že je podnikům znemožněna pružná

reakce na aktuální dění na trhu práce, čímž dochází ke snižování flexibility trhu práce (Jirásková, 2013).

V roce 2010 vydala OECD zprávu, ve které zmiňuje své obavy z některých aspektů švédského trhu práce. Je to zejména obava z nižší tvorby volných pracovních míst soukromým sektorem než by odpovídalo výši ekonomického růstu, jinak řečeno, trh není schopen pružně reagovat na poptávku pracovních sil. Další problém nepochybně představuje zhoršující se konkurenční prostředí na švédském pracovním trhu (Jirásková, 2013).

### 3.2 Charakteristika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU

Pro analýzu a komparaci flexibilních forem zaměstnání je nejprve nutné ukázat velikost samotného trhu práce. Z tabulky č. 3.1 lze vyčíst, že největší trh z vybraných zemí představuje německý trh s 38,6 mil. zaměstnaných lidí. Míra zaměstnanosti je zde vysoká - za rok 2013 činila 73,5 %. Ve Velké Británii bylo v tomtéž roce zaměstnáno 70,5 % ekonomicky aktivních osob a trh práce je s necelými 29 mil. zaměstnaných osob druhým největším z vybraných zemí. Třetí místo, co se velikosti trhu týče, zaujímá Španělsko, kde pracuje 17 mil. osob. O necelé 2 mil. osob méně, tedy 15,3 mil., nachází zaměstnání v Polsku. Míry zaměstnanosti u obou zemí dosahují ale nižších hodnot, než u ostatních komparovaných zemí, a to 54,8 % u Španělska a 60 % u Polska. Nejmenším trhem z těchto pěti zemí, s 4,5 mil. ekonomicky aktivních osob je švédský trh. Míra zaměstnanosti zde však dosahuje nejvyšší hodnoty - 74,4 %.

**Tab. 3.1:** Absolutní vyjádření zaměstnanosti ve vybraných zemích

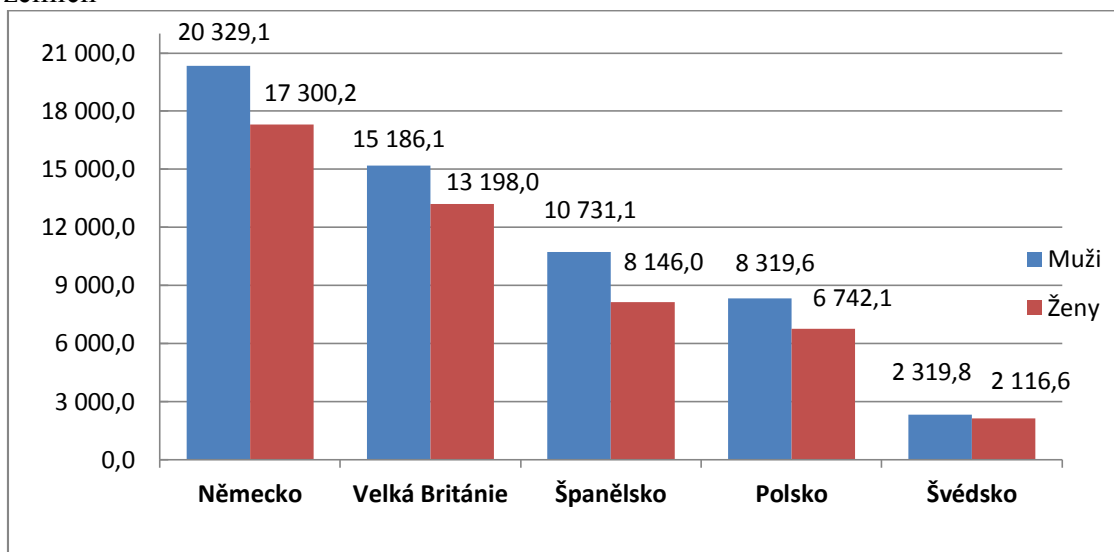
Rok/země	Německo	Velká Británie	Španělsko	Polsko	Švédsko
2005	35 844,7	28 089,5	19 068,0	13 834,2	4 272,0
2006	36 633,0	28 306,7	19 792,3	14 338,4	4 351,9
2007	37 397,2	28 477,7	20 436,9	14 996,5	4 453,3
2008	37 902,3	28 670,8	20 316,5	15 557,4	4 493,8
2009	37 807,8	28 183,5	18 957,5	15 629,5	4 391,4
2010	38 072,7	28 109,6	18 573,7	15 233,0	4 403,2
2011	38 045,4	28 207,3	18 270,9	15 312,8	4 498,1
2012	38 320,6	28 495,6	17 476,8	15 340,3	4 509,6
2013	38 640,0	28 916,7	17 001,6	15 313,3	4 554,3

**Zdroj:** Eurostat, 2015a; vlastní zpracování

Pružné formy práce jsou využívány v jiné míře muži a ženami, proto je dobré se podívat i na zaměstnanost podle pohlaví. Z grafu č. 3.1 je patrné, že u prvních čtyř zemí je

zaměstnanost mužů výrazně vyšší než zaměstnanost žen. U Švédska je tento rozdíl, s přihlédnutím k faktu, že je tento trh nejmenší, minimální.

**Graf 3.1:** Celková zaměstnanost podle pohlaví jako průměr let 2005-2013 ve vybraných zemích



**Zdroj:** Eurostat, 2015a; vlastní zpracování

### 3.3 Částečné pracovní úvazky

#### Právní úprava

Částečné pracovní úvazky (ČPÚ), jinak také zkráceně pracovní úvazek (ZPÚ) či podle zákoníku práce kratší pracovní doba, představují jednu z možností, jak sladit osobní a pracovní život. Dle Nekolové (2010) je právě tento typ pracovního úvazku spolu s úvazkem na dobu určitou nejvíce regulovanou flexibilní formou zaměstnávání v zemích EU. Aplikace této regulace je spojena zejména se starými zeměmi EU-15 a její zavedení se v závislosti na konkrétní zemi pohybuje od 20. do 30. let minulého století. V nových zemích Evropské unie byla práce na částečný úvazek, ač neformálně, umožňována, avšak v pracovním právu upravena nebyla. Průlom přišel až díky harmonizaci s právem EU, kdy byla přijata směrnice o částečných pracovních úvazcích (VÚBP, 2007).

Jedná se o **Směrnici Rady 97/81/ES** o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, jež byla uzavřena mezi třemi organizacemi: Evropskou unií konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropským střediskem veřejných podniků (CEEP) a Evropskou konfederací odborových svazů (EKOS). Směrnice má podobu rámcové dohody a je odrazem přání těchto organizací pro stanovení obecného rámce, který by zamezoval diskriminaci vůči zaměstnancům pracujícím na zkrácený úvazek a vedl



k širokému využití částečného pracovního úvazku, který by vyhovoval jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům (VÚBP, 2007).

Dle výše zmíněné Směrnice Rady 97/81/ES (1997: 7) je zaměstnanec na částečný úvazek definován jako zaměstnanec *"jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek"*. Přičemž srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek se dle směrnice rady 97/81/ES (1997: 7) rozumí *"zaměstnanec na plný úvazek ve stejném podniku, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru a způsobilosti/schopnostem"*.

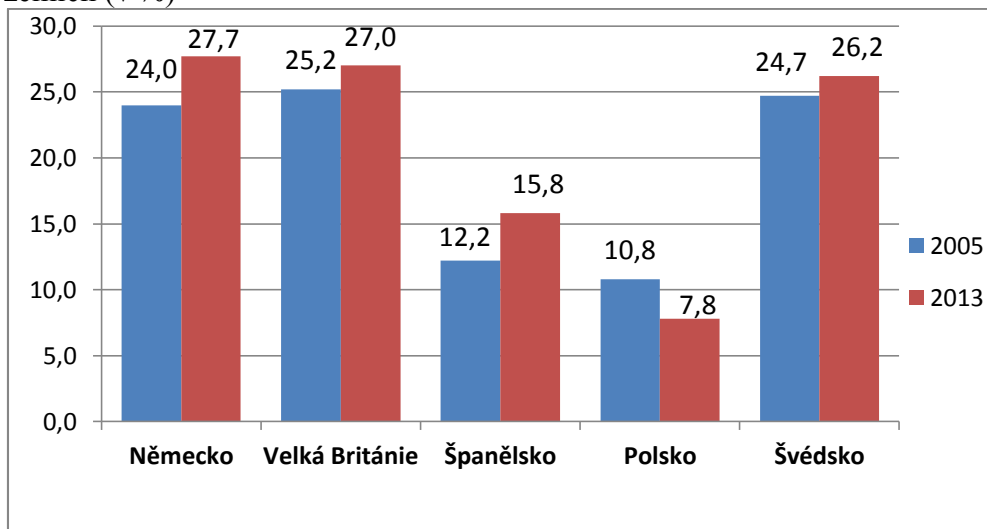
#### **Zastoupení částečných pracovních úvazků**

V grafu č. 3.2 lze vidět, že nejvíce osob zaměstnaných na zkrácený úvazek z komparovaných zemí pracuje v Německu, a to 27,7 %. V této zemi je ZPÚ velmi podobný standardnímu pracovnímu vztahu, neboť zaměstnanci je stanovena délka pracovního týdne. Částeční zaměstnanci jsou zde ti, jejichž týdenní pracovní doba je kratší než 35 hodin. Podle oficiálních statistik se do této skupiny zaměstnanců započítávají i lidé, kteří pracují méně než 21 hodin týdně. Výše mezd a pracovní podmínky částečných zaměstnanců v Německu jsou srovnatelné s plnými pracovními úvazky a jsou upraveny v pracovní smlouvě. Zaměstnanci pracující na ČPÚ jsou povinni platit sociální a zdravotní pojištění. (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

Zvláštní postavení mají v Německu tzv. mini a midi jobs, které jsou obdobou částečného pracovního úvazku a souhrnně jsou nazývány marginálními zaměstnáními. Jejich zavedení souvisí s tzv. Harzovými reformami, které byly zaváděny v období krize. Mini a midi jobs měly sloužit jako ochrana před nelegální prací, dále měly vytvořit pracovní místa v sektoru s nízkými mzdami a posílit snahu nechat se krátkodobě zaměstnat a připravit se tak na regulérní práci. Mini jobs je typ práce, u které příjem nepřesáhne 400 eur za měsíc a maximálně 50 pracovních dnů za rok a u midi jobs se musí výdělek pohybovat od 401 do 800 eur za měsíc. Podle výzkumů obě tyto alternativy částečných úvazků neposkytují dostatečný nezávislý příjem ani sociální zabezpečení. Využívány jsou především mladými lidmi do 20 let a osobami staršími než 64 let, které jsou finančně zajištěny i jinou cestou. Mini jobs jsou více než ze 75 % využívány ženami, stejně jako

midi jobs, kde je podíl žen oproti mužům více než 84 %. Marginální zaměstnání slouží pouze jako doplňkové a je využíváno pro sladění pracovního a rodinného života (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

**Graf 3.2:** Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích (v %)



**Zdroj:** Eurostat, 2015b; vlastní zpracování

Druhou nejvyšší míru zaměstnanosti na částečný úvazek (27 % v roce 2013), a zároveň jednu z nejvyšších měr v celé Evropské unii, má Velká Británie. Důvody vysokého zastoupení pružných pracovních úvazků mohou být spjaty s dlouhou pracovní dobou a relativně drahým veřejným systémem péče o děti. Michaličová (2012: 47) uvádí, že *"regulace práce na částečný úvazek v rámci zajištění rovnosti v oblasti smluvního práva, odměňování a výhod částečných zaměstnanců, vstoupila v platnost v roce 2000 v souvislosti se směrnicí EU o částečných úvazcích"*. Dále, v roce 2002, došlo dle zákona o zaměstnanosti k zavedení práva rodičů malých dětí do 16 let, jež jim umožňuje požádat o změnu pracovní doby, což znamená možnost přizpůsobit si "na míru" svou pracovní dobu, resp. částečný úvazek. V první dekádě 21. století se vláda Velké Británie snažila zpřístupnit částečné úvazky zejména rodičům malých dětí a také různým druhům pečovateli. Ve druhé dekádě se očekává vysoký nárůst starších osob, které budou v hojně míře tuto formu práce využívat častěji (Michaličová, 2012; Lake, 2010).

Podobných hodnot jako Německo dosahuje v částečné zaměstnanosti i Švédsko (26,2 %). Ve švédské legislativě lze na zkrácený úvazek pracovat méně než 30 hodin týdně. Stejně jako v Německu, jsou švédským zaměstnancům pracujícím na částečný

úvazek zákonem zajišťována stejná práva a výhody (zdravotní pojištění, penzijní připojištění atd.), jako osobám pracujícím na plný úvazek. Bezesporu lze potvrdit, že převážná většina švédských pracovníků si práci na zkrácený úvazek zvolí dobrovolně, což jim ve velké míře pomáhá zvládat současně rodinu i práci. Vedle nich však stojí osoby, které jsou označovány jako **nedobrovolně podzaměstnané**. Podzaměstnaných osob je zde poměrně velký počet, u mužů se uvádí okolo 22 % a u žen dokonce 23 %. Tento jev se vyskytl především při řešení problémů na švédském trhu práce. Jako vysvětlení podzaměstnanosti je uváděno, že při tomto typu úvazku jsou ženy nuceny pracovat méně než 35 hodin týdně, ačkoli by chtěly pracovat více, dále se jedná o nedostatečně přizpůsobené otvírací hodiny předškolních zařízení (pracím na zkrácený úvazek) a také o nedostatečnou alternativní péči o děti (Sociologický ústav, 2011).

Méně populární je tato atypická forma práce ve Španělsku, kde takto pracuje 15,8 % obyvatel, což jej řadí pod evropský průměr, který činí 20,4 %. Je tomu tak proto, že hlavní formu flexibilního zaměstnání nepředstavuje ve Španělsku částečný úvazek, nýbrž zaměstnávání na dobu určitou, které bude analyzováno v podkapitole č. 3.4. Míra zaměstnanosti na ČPÚ před rokem 2005 činila okolo 6 % z celkové zaměstnanosti, z grafu č. 3.2 však vidíme, že tato hodnota byla v roce 2005 vyšší (12,2 %). Tento skokový nárůst byl ovlivněn změnou metodiky statistického šetření pracovních sil v této zemi. Další, tentokrát mírnější nárůst, bylo možno pozorovat mezi lety 2009 - 2011, a to o 1 p. b. Nárůst souvisel s prováděnou politikou španělské vlády, která se snažila posílit tento typ zaměstnání, aby podpořením zaměstnanosti zmírnila dopady recese. Ve zkoumaném období pozorujeme ve Španělsku zvýšení podílu částečných úvazků na všech formách zaměstnanosti o 3,6 p. b., tedy podobně jako v Německu, přesto lze říci, že oproti ostatním zemím Španělsko ve využívání této pracovní formy výrazně zaostává (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

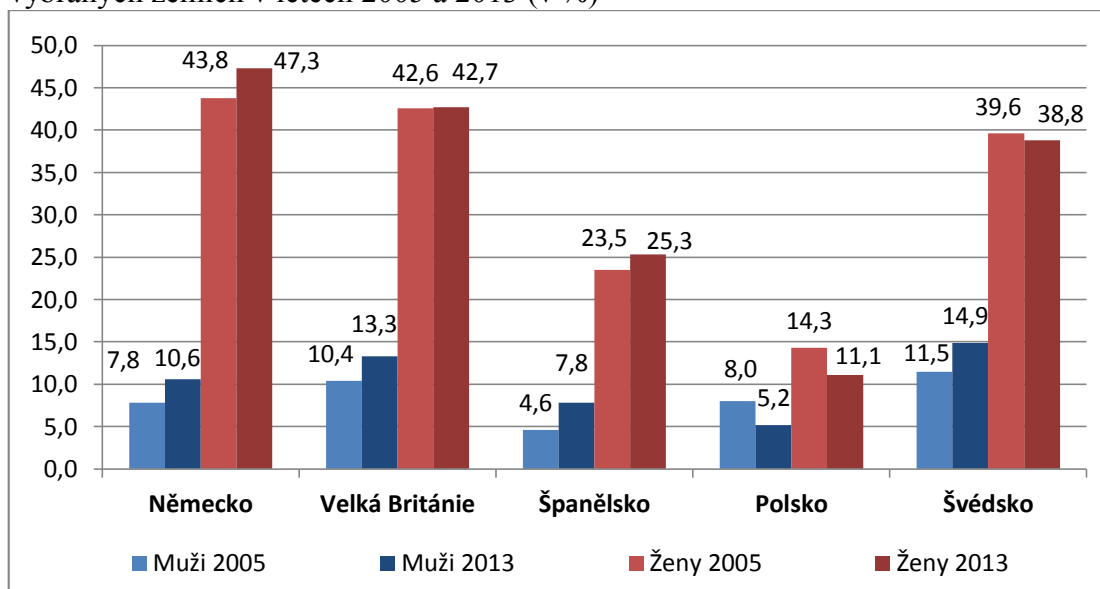
Podíváme-li se na časovou řadu týkající se ČPÚ v Polsku, zjistíme, že v této zemi, jako jediné ze zkoumaných, došlo mezi roky 2005 a 2013 k poklesu osob, které ho využívají, a to z 10,8 % na 7,8 %, což je hodnota nacházející se hluboko pod průměrem EU. Hlavní příčina je podobná jako ve Španělsku, kdy hlavní atypickou formu práce zde nepředstavuje částečný úvazek, ale především práce na dobu určitou. Práce na ZPÚ je v Polsku nejčastěji využívána v rozmezí od 20-29 hodin týdně, což představuje práci na poloviční nebo dvoutřetinový úvazek. Neexistuje zde žádný významný rozdíl mezi

pracovní délkou mužů a žen zaměstnaných na částečný úvazek (Głogosz a Machol-Zajda, 2007).

### Částečné pracovní úvazky dle pohlaví

Graf č. 3.3 nabízí pohled na zaměstnanost mužů a žen na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích. U všech zkoumaných zemí využívají zkrácené úvazky jednoznačně více ženy než muži. Za všechny země lze konstatovat, že je tomu tak proto, že ženy jako matky se musí starat o své děti a proto častěji vyhledávají formu flexibilního úvazku než muži. Podíváme-li se na situaci v jednotlivých zemích zvlášť, zjistíme, že např. ve východní části Německa, dle provedeného výzkumu, mají zájem o práci na ČPÚ 3 z 10 práceschopných žen (tedy zaměstnaných i nezaměstnaných). Na západě země jsou to 4 ženy z deseti (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

**Graf 3.3:** Podíl mužů a žen zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %)



**Zdroj:** Eurostat, 2015b; vlastní zpracování

Při pohledu na muže pracující na částečný úvazek vidíme, že hodnoty se pohybují v rozmezí od 5 do 15 %. Muži je ČPÚ chápán jako jisté omezení, které vyplývá z požadavku na zvýšení flexibility. Proto také o něj nemají zájem a vyhledávají spíše zaměstnání s vyšší jistotou, tedy práci na plný úvazek. V některých zemích, jako např. ve Švédsku, může vznikat problém v otázce rovnosti resp. nerovnosti příjmů. V této zemi je hodinová mzda mužů pracujících na částečný úvazek v průměru o 26 % nižší než průměrná hodinová mzda u mužů zaměstnaných na celý úvazek. U žen je tento rozdíl pouhých 13 %.

To může být také jeden z důvodů, proč jsou částečné úvazky muži méně využívány (Sociologický ústav, 2011).

Sociologický ústav (2011) zmiňuje, že ve Švédsku jsou částečné úvazky ve velké míře kryty odbory a kolektivními smlouvami, což umožňuje zejména dosahovat švédským ženám relativně vysokých výdělků a také možnost vybrat si optimální rozsah své flexibility. Dále Sociologický ústav (2011) s odkazem na Earles (2008) říká, že pro většinu žen pracujících na částečný úvazek, je typické, že pracují na tzv. dlouhé částečné úvazky, které se pohybují v rozmezí 20-34 hodin za týden. Jako norma je zmiňován tříčtvrtinový pracovní úvazek. Dále Sociologický ústav (2011: 130) uvádí, že *"práce na částečný úvazek je ve Švédsku vedena poptávkou a většina žen pracujících na částečný úvazek tak činí, jelikož jim to lépe vyhovuje"*. Lze tedy říci, že částečný úvazek pro ženy má spíše pozitivní dopady, což může dokládat i fakt, že v průběhu životního cyklu žen pracujících na částečný úvazek je viditelná značná mobilita při přechodu do práce na plný úvazek.

Dle Úřadu pro národní statistiky existuje okolo 7,8 mil. lidí z necelých 29 mil. zaměstnaných osob ve Velké Británii, kteří využívají práci na zkrácený úvazek. Z toho tři čtvrtiny pracujících představují ženy. V grafu č. 3.3 pozorujeme, že mezi roky 2005 a 2013 se počet žen využívajících ČPÚ takřka nezměnil. Odlišná je situace s ČPÚ u mužů, kde se za sledované období jejich počet zvýšil o necelé 3 p. b. na 13,3 % v roce 2013. Během ekonomické recese v letech 2008-2009 vzrostla zaměstnanost mužů na částečný úvazek až o 10 %. Čtvrtina všech mužů zaměstnaných na ZPÚ uvádí, že využívají této atypické formy práce, neboť nemohou najít práci na plný úvazek (Europa, 2013).

### **Věková struktura zaměstnanců s částečnými pracovními úvazky**

Na zaměstnanost na částečný úvazek, jako na podíl z celkové zaměstnanosti, se lze podívat i dle jednotlivých věkových kategorií. Z níže zobrazeného grafu č. 3.4 vidíme, že se ve vybraných zemích tato částečná zaměstnanost značně liší. Relativně nejvíce osob v kategorii 15-24 je zaměstnáno ve Švédsku (48,6 %), po něm následuje Velká Británie (40,2 %) a Španělsko (39,8 %). V Německu a Polsku mladí lidé částečných úvazků využívají podstatně méně. V kategorii 25-49 je tento typ flexibilní zaměstnanosti využíván ve všech zemích v poměrně stejné míře, s výjimkou Polska, kde tato hodnota dosahuje pouze 5,2 %. Skupina 50-64 má nejvyšší zastoupení v Německu (29 %) a ve značné míře i ve Velké Británii a ve Švédsku. Nejvíce oblíbený je částečný úvazek u osob starších 65 let, kdy v Německu a Švédsku je jeho využití 73 % z celkově zaměstnaných osob

v totéž věku, dále ve Velké Británii 65,9 %, Polsku 49,2 % a konečně ve Španělsku 29,6 %.

**Graf 3.4:** Podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek na celkovém počtu zaměstnaných dle věkových skupin ve vybraných zemích v roce 2013 (v %)

Země	Věková skupina			
	15-24	25-49	50-64	65 a více
Německo	23,1	26,0	29,0	73,0
Velká Británie	40,2	21,8	27,4	65,9
Španělsko	39,8	15,6	11,8	29,6
Polsko	16,2	5,2	9,5	49,2
Švédsko	48,6	21,3	22,5	72,9

Zdrj: Eurostat, 2015b

### 3.4 Pracovní úvazky na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je dle Komendové (2009) charakteristický tím, že doba jeho trvání je omezena. Konec tohoto typu úvazku nastane na základě právní události, kterou je uplynutí určitého času, a jakmile se tak stane, dojde k zániku většiny práv a povinností tvořících obsah smlouvy podepsané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se zejména o zánik povinnosti zaměstnance konat pro zaměstnavatele práci a zánik povinnosti zaměstnavatele vyplatit svému zaměstnanci mzdu. Komendová (2009: 135) říká, že ke skončení pracovního poměru dojde i v případě, *"kdy by byl zaměstnanec chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele například z důvodu uznání dočasné pracovní neschopnosti, ústavního ošetřování, lázeňské léčby či dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce, těhotenství, čerpání mateřské, popřípadě rodičovské dovolené"*. Skutečnosti související s těhotenstvím a mateřskou a rodičovskou dovolenou slouží především jako ochrana zaměstnance před zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Je důležité zmínit, že zaměstnanec po uplynutí sjednané doby nemá nárok na odstupné, na které by měl nárok při rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Komendová (2009) s odkazem na Blanpaina (2008) uvádí, že tento typ atypické formy zaměstnání, zejména pokud je dohodnut bez omezení, představuje značnou nejistotu pracovního poměru. Z důvodu nestability tohoto úvazku jsou právními řády většiny evropských zemí upřednostňovány pracovní úvazky na dobu neurčitou, které jsou považovány za jakýsi "standard", kdežto pracovní poměr na dobu určitou je stále vnímán jako výjimka.

## Právní úprava

Počátky regulace pracovního poměru na dobu určitou ze strany Evropských společenství (ES) jsou spojeny s první polovinou 80 let minulého století. Prvním dokumentem, který vypracovala evropská komise dne 6. dubna 1984, byl návrh směrnice o úpravě práce z pracovních smluv na dobu určitou, který však z důvodu nesplnění požadavku jednomyslnosti nevstoupil v platnost. Později, v roce 1989, byla ve Štrasburku přijata tzv. **Komunitární charta** společenství základních sociálních práv pracujících, která ač nebyla právně závazná, měla velký význam pro rozvoj sociální politiky, zejména pak článek 7 nazvaný "Zlepšení životních a pracovních podmínek", který říká, že dotváření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních i pracovních podmínek (Komendová, 2009).

V roce 1991 byla přijata **směrnice Rady 91/383/EHS**, která měla uvést v platnost všechny cíle deklarované v Komunitární chartě - zejména opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. Cílem této směrnice bylo dosáhnout u zaměstnanců na dobu určitou stejné úrovně ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci jako u ostatních zaměstnanců firmy (Komendová, 2009).

Dalším dokumentem týkajícím se této atypické formy práce je **směrnice Rady 91/533/EHS** z 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Důvodem jejího přijetí byl dle Komendové (2009: 140) fakt, že *"rozvoj nových forem práce v členských zemích vedl ke zvýšení počtu typů pracovních poměrů"*. Podle směrnice je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit s informacemi jako: místo výkonu práce, povaha nebo druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, stručný popis práce, datum začátku pracovního poměru či délka trvání pracovního poměru aj.

Nejdůležitějším dokumentem spojeným s tímto typem flexibilního úvazku je **směrnice rady 1999/70/ES** o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která byla přijata 18. března 1999. Směrnice upravuje pracovní poměr na dobu určitou a tímto je uskutečňován další krok k dosažení rovnováhy mezi pružností pracovní doby a bezpečností zaměstnanců. Souhrnně řečeno, hlavní náplní této směrnice je stanovení obecných zásad a minimálních požadavků spojených s pracovním poměrem na dobu určitou, přičemž při jejich použití je nezbytné

přihlédnout k vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci v dané zemi (Směrnice rady 1999/70/ES, 1999).

### **Zastoupení pracovního poměru na dobu určitou**

Dle VÚPS (2004) lze, nejen o vybraných zemích, ale i o ostatních zemích z EU v souvislosti s pracovním úvazkem na dobu určitou říci, že firmy využívají tento flexibilní pracovní úvazek především proto, aby se vyhnuly obtížnému procesu případného propouštění pracujících na dobu neurčitou. Tento přístup je spojen s ochránářskou pracovní legislativou evropských zemí, která je aplikována již od konce 19. století.

Z grafu č. 3.5 je patrné, že nejvíce jsou pracovní úvazky na dobu určitou využívány v Polsku a Španělsku, kde jejich podíl na celkové zaměstnanosti dosahuje 26,9 a 23,1 %. Polsko v letech 2003-2009 nemělo zavedenu maximální délku trvání pracovní smlouvy na dobu určitou, což otevíralo prostor pro zneužívání těchto smluv ze strany zaměstnavatele. Od srpna 2009, po vstoupení v platnost tzv. protikrizového zákona, zaměstnavatelé mohou se zaměstnanci stále uzavírat neomezený počet smluv, avšak maximální doba zaměstnání byla ohraničena na 2 roky. Po této době se smlouva automaticky transformuje na smlouvu o trvalém pracovním poměru. V roce 2015 má vejít v platnost zákon, který bude zabráňovat zaměstnavateli uzavírání smluv na dobu určitou do nekonečna. Po novelizaci zákoníku práce bude maximální doba uzavření smlouvy se zaměstnancem ohraničena na 33 měsíců (Ceglarz, 2015; Wojciechowski, 2011).

V Polsku, podobně jako v ostatních analyzovaných zemích, ze smlouvy na dobu určitou těží především zaměstnavatel, pro něhož představuje poměrně nízké náklady na propuštění zaměstnance a větší flexibilitu ve výběru aktuálně požadované pracovní síly. (Łopatka, 2014).

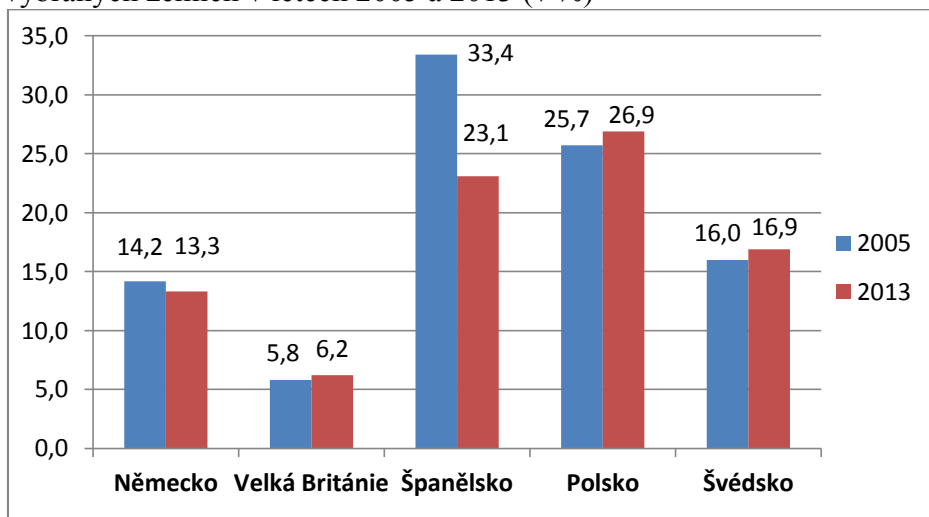
Smlouvy na dobu určitou představují nejdůležitější formu flexibilního zaměstnávání i ve Španělsku, což vysvětluje nízké využití částečných úvazků analyzovaných v předchozí podkapitole. Rozšíření těchto úvazků je spojeno se začátkem 80. let. Zemi postihla vysoká nezaměstnanost přesahující 20 %, která přiměla novou socialistickou vládu ke zvážení zákonných změn s cílem podpořit zaměstnanost a snížit nezaměstnanost. Jednou z přijatých reforem trhu práce v roce 1984 bylo zvýšení využívání smluv na dobu určitou, které se však mělo zavést pouze okrajově (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).



Tato změna se měla týkat pouze nově vstupujících osob na trh práce a nikoliv těch, které již byly jeho součástí. Výsledkem reformy byl fakt, že tato flexibilní forma ovlivnila hlavně mladší zaměstnance teprve vstupující na trh práce a také dlouhodobě zaměstnané s nízkou kvalifikací, kteří jsou spíše spojováni s vyšší rotací na pracovním trhu než zaměstnanci vysoce kvalifikovaní. Nutno dodat, že úvazky na dobu určitou nebyly vládně podporovány žádnými finančními pobídkami jako např. daňovými úlevami či subvencemi ani nesouvisely se zvyšováním sladování práce a rodiny. Dočasné úvazky se rozšířily v 80. i 90. letech v takové míře, že se začalo mluvit o jejich negativním vlivu na zaměstnanost, a proto ve snaze je omezit, se dohodly svazy zaměstnavatelů, odborové svazy a vláda, že provedou další reformy s cílem snížit využívání tohoto typu úvazků. Reformy různého charakteru probíhaly v letech 1994, 1997, 2006, 2010-2011 a v roce 2012. Poslední reforma byla dle Kotíkové, Kotrusové a Vychové (2013: 116) zaměřena na *"odstranění rozdílů mezi dočasnými a trvalými pracovními smlouvami a na zjednodušení systému pracovních smluv s cílem zabránit fragmentaci trhu práce a podpořit produktivitu firem"*.

Výsledkem reformy byla expanze zaměstnanosti po roce 1985, dále v 90. letech při příchodu krize opět došlo ke zvýšení nezaměstnanosti nad 20 %. Opětovná expanze byla zaznamenána po roce 2000, kdy zaměstnanost vzrostla jako nikdy předtím. Ovšem s příchodem světové krize došlo opět ke zvýšení nezaměstnanosti na stejnou výši jako v 90. letech. Španělsko lze charakterizovat jako rigidní trh práce, kde s růstem dočasných smluv dochází k růstu volatility zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Odborníci také upozorňují na fakt, že tyto typy úvazků mají negativní vliv na produktivitu práce, neboť oslabují motivaci firem investovat finanční zdroje na odborný výcvik zaměstnanců. V konečném důsledku to vede ke snižování celkové produktivity, což odpovídá situaci na španělském trhu práce v posledním desetiletí (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

**Graf 3.5:** Podíl pracovních poměrů na dobu určitou na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %)



**Zdroj:** Eurostat, 2015c; vlastní zpracování

V Německu se využívání dočasných úvazků (13,3 % v roce 2013) pohybuje kolem průměru EU, jež v roce 2013 činil 13,7 %. Za pozorované období devíti let jeho využívání oscilovalo mezi 13,3 % až 14,7 %, což nepředstavuje žádnou velkou změnu a lze říct, že je tato forma atypického úvazku využívána stále ve stejné míře. Využívání pracovních úvazků na dobu určitou bylo podpořeno legislativou již v polovině 80. let. Studie Kotíkové, Kotrusové a Vychové (2013) však potvrzuje, že tohoto flexibilního nástroje je v Německu využíváno v menší míře než v ostatních zemích EU, což lze vyčíst i z grafu č. 3.5. Jako důvod tyto autorky zmiňují, že německé firmy mají ve zvyku reagovat na poptávku po pracovní síle spíše pomocí úpravy pracovní doby než typu pracovního poměru.

Autorky dále uvádějí, že nejčastěji jsou v Německu v pracovním poměru na dobu určitou využívány smlouvy s délkou do 1 roku (60 %), dále 30 % smluv má délkou mezi 1-3 roky a 9 % smluv je uzavíráno na dobu delší než 3 roky. Z provedeného výzkumu dále vyplývá, že pracovní poměr na dobu neurčitou by chtělo 50-60 % pracovníků s dobou určitou. Nejčastějšími důvody zaměstnání na tento úvazek byly: neschopnost nalezení trvalého zaměstnání (46 %), zaměstnání na zkušební dobu (22 %) a jen 5 % osob uvedlo, že si tuto formu úvazku zvolilo dobrovolně (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

Švédsko lze zařadit k zemím, kde úvazek na dobu určitou představuje jednu z nejpobulárnějších forem atypické práce, ačkoli to z grafu č. 3.5 nemusí být tak zřejmé. V roce 2013 využívalo této formy práce 16,9 % (přibližně 680 tis.) zaměstnanců, což se

zdaleka nepřibližuje procentním podílům pozorovaným v Polsku a Španělsku. Na druhou stranu jde o mnohem větší využívání těchto úvazků než ve Velké Británii a celkově i více než je evropský průměr. Za celé zkoumané období lze pozorovat mírný nárůst smluv na dobu určitou (Szwecja Dzisiaj, 2014).

V roce 2007 Švédsko přijalo do svého pracovního práva klauzuli 5 směrnice 97/70ES o pracovním úvazku na dobu určitou, která umožnila uzavírání smluv na dobu určitou bez udání objektivních důvodů, přičemž smlouva může celkově trvat 2 roky v průběhu příštích 5 let. Je důležité zmínit, že švédské právo v podstatě neumožňuje (kromě závažného pochybení ze strany zaměstnance či zaměstnavatele) podat výpověď u smluv uzavřených na dobu určitou. Tuto smlouvu lze vypovědět pouze v termínu v ní stanoveném (Solidarność, 2013).

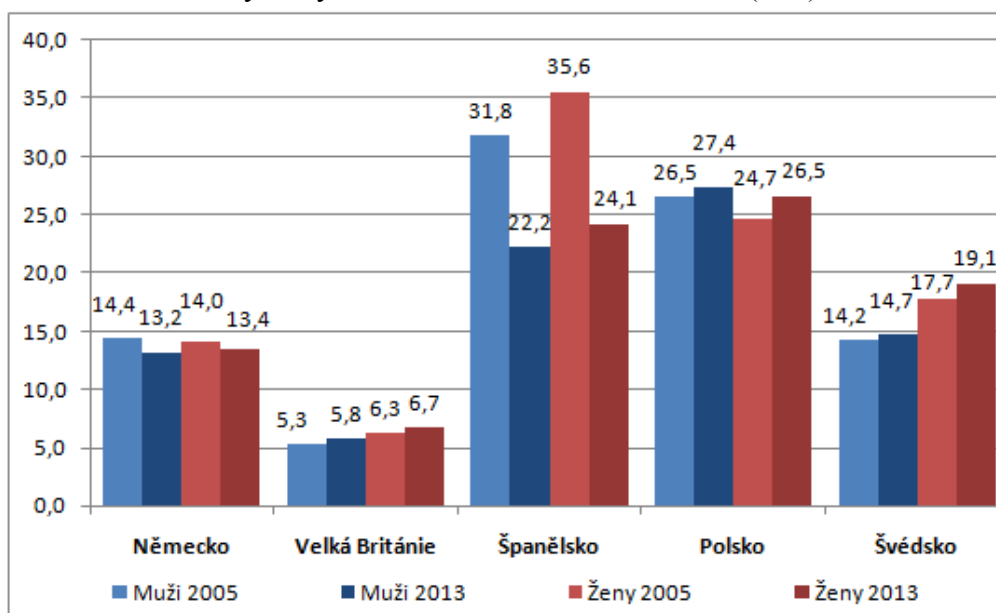
K zajímavým zjištěním dospěl ve své analýze norský vědec Jörgen Svanlund, který komparoval trhy práce severských zemí. Dospěl k závěru, že zaměstnanci s dobou určitou jsou nejvíce ohrožení nezaměstnaností právě ve Švédsku. Dále je dle něj nutné bojovat proti mýtu, který říká, že zaměstnání na dobu určitou podporuje tvorbu nových pracovních míst. Platnost této hypotézy potvrdila i analýza výše zmíněného autora. Naopak důsledkem tohoto typu zaměstnávání je rostoucí diferenciace v pracovních podmínkách mezi zaměstnanci s dobou určitou a dobou neurčitou. Z tohoto důvodu dochází i ke "ztrátám" na trhu práce. Klesá mobilita pracovních sil, což vede k situaci, kdy se zaměstnanci zaměstnaní na dobu určitou bojí změnit zaměstnání a pracovníci s dobou neurčitou cítí menší jistotu svého místa (Szwecja Dzisiaj, 2014).

Nejnižší podíl zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou vykazuje Velká Británie. V této zemi ji v roce 2013 využívalo pouze 6,2 % zaměstnanců, což představuje 1,6 mil. osob. Za zkoumané období došlo k jejich mírnému nárůstu, přesto je tato hodnota hluboko pod evropským průměrem. Dle UKCES (2014) čtyři lidé z deseti (40,2 %) využívají tohoto typu smluv, neboť nemohou najít trvalý pracovní poměr. Takto vysoké rozdíly v rámci jednotlivých států EU lze vysvětlit pracovně-právní legislativou. V zemích s vysokou ochranou trvalých pracovních poměrů je propouštění zaměstnanců obtížné a podíl osob využívajících tohoto typu úvazku se v průběhu let zvyšuje. To ovšem není případ Velké Británie. V této zemi není ochrana zaměstnání na dobu určitou silná, a proto je podíl těchto úvazků nižší a vykazuje větší stabilitu (VÚPS, 2004).

### Pracovní poměr na dobu určitou dle pohlaví

Graf č. 3.6 zobrazuje podíl osob pracujících na úvazek na dobu určitou podle pohlaví ve vybraných letech a zemích. Lze si všimnout, že rozdíl mezi muži a ženami, v rámci jednotlivých zemí, je oproti zaměstnání na částečný úvazek, analyzovaném v podkapitole 3.3, vyrovnaný. Tato forma atypické práce byla oběma pohlavími využívána jak v roce 2005, tak v roce 2013, takřka ve stejné míře. Vysvětlení může spočívat např. v nízkých požadavcích na vzdělání požadovaném zaměstnavateli, jež pro výkon méně náročných profesí postačuje. Lze také předpokládat, že při prvním vstoupení na trh práce, kdy lidé nemají pracovní zkušenosti a často jsou zaměstnáváni na dobu určitou, jsou podmínky pro pracovní "start" stejné u mužů i žen, což potvrzuje i graf zobrazený níže.

**Graf 3.6:** Podíl mužů a žen zaměstnaných na pracovní poměr na dobu určitou na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %)



**Zdroj:** Eurostat, 2015c; vlastní zpracování

### Věková struktura zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou

V tabulce č. 3.2 je vidět podíl zaměstnanců dle věkové struktury pracujících na dobu určitou k celkovému počtu zaměstnanců v tomtéž věku. Lze konstatovat, že nejčastěji je tato forma atypické práce využívána věkovou skupinou 15-24, a to ve všech zemích. Wojciechowski (2011) to vysvětluje tím, že mladí lidé nemají dostatek pracovních zkušeností, a proto jsou svými zaměstnavateli přijímáni na "zkoušku". Navíc pozice, na které jsou tyto osoby zaměstnávány, nevyžadují vysokou kvalifikaci, což je spojeno i s nižším finančním ohodnocením těchto pracovních míst. Nižší finanční ohodnocení

nejmladší věkové skupiny, ale i ostatních věkových skupin zaměstnaných na tento typ úvazku, je oproti zaměstnancům pracujícím na trvalý pracovní poměr spojeno s jejich slabší negociační pozicí. Pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou si mohou dovolit vyvinout větší tlak na zaměstnavatele na zvýšení mezd, což je u zaměstnanců s dobou určitou méně pravděpodobné, neboť mohou být lehce a rychle propuštěni. Dle analýzy Wojciechowského (2011) mohou mít tito zaměstnanci nižší platy než zaměstnanci na dobu určitou o 15 % až 45 %.

Z tabulky č. 3.2 dále vyplývá, že u věkové skupiny 25-49 let je doba určitá využívána nejvíce zaměstnanci z Polska (25,8 %) a Španělska (24,9 %). Naopak nejnižšího podílu dosahuje Velká Británie, a to 4,9 %. U věkové kategorie 50-64 let je doba určitá nejméně využívána v Německu, Velké Británii a Švédsku, kde se hodnoty pohybují v jednociferných hodnotách (do 7 %), pouze v Polsku a ve Španělsku přesahují hranici 10 %. Lidé starší 65 let využívají úvazku na dobu určitou nejčastěji ve Švédsku (46,7 %) a také v Polsku (45,2 %). U ostatních zemí jsou tyto hodnoty výrazně nižší. Průměr EU 28 činí okolo 14 % (Wojciechowski, 2011).

**Tab. 3.2:** Podíl zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnaných ve vybraných zemích (4. kvartál 2013, v %)

Země	Věková skupina			
	15-24	25-49	50-64	65 a více
Německo	53,5	10,4	4,1	7,1
Velká Británie	15,1	4,9	4,7	12,3
Španělsko	66,5	24,9	11,6	14,2
Polsko	70,2	25,8	16,9	45,2
Švédsko	53,6	13	6,7	46,7

**Zdroj:** Eurostat, 2015c; vlastní zpracování

Dle Polívky (2000) lze o úvazcích na dobu určitou za všechny komparované země, ale i za ostatní země EU 28 říci, že zpravidla platí, že počet nově uzavíraných smluv na dobu určitou v recesi roste a v období, kdy je ekonomika v konjunktuře, naopak klesá. Dále lze souhrnně soudit, že většinu těchto atypických smluv využívají lidé s nižším vzděláním, kteří se nacházejí na sekundárním trhu práce, jenž je spojen s nižším stupněm sociální ochrany a malými možnostmi na kariérní postup. Polívka (2000: 16) dále zmiňuje, *"že práce na dobu určitou nesnižuje nezaměstnanost, ale odráží slabou pozici některých skupin pracovní síly v těch segmentech trhu práce, kde převažuje nabídka pracovní síly"*.

Práci na dobu určitou využívají především lidé, kteří na trh práce vstupují poprvé, nebo lidé, jež nastoupili na zkušební pracovní dobu. Většina evropských zemí tento typ úvazku na dobu určitou reguluje, neboť v něm spatřují určité nebezpečí v podobě nejistoty pro pracovníky. Regulace zpravidla probíhá na úrovni jednotlivých profesí, činností, i celých odvětví.

### 3.5 Samostatně výdělečná činnost

#### Právní úprava

Jedním z nejdůležitějších dokumentů, který byl v nedávné době v souvislosti s osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ) přijat na evropské úrovni, byla **směrnice 2010/41/EU** o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné z roku 2009, která nahradila směrnicí 86/613/EHS. Tato směrnice byla při schvalování součástí balíku pro zlepšení rovnováhy pracovního a rodinného života. Hlavním motivem směrnice bylo zlepšení implementace principu rovného zacházení mezi muži a ženami v podnikání anebo pomoci v podnikání. Klíčové změny směrnice umožní:

- ženám samostatně výdělečně činným a asistujícím nebo životním partnerům samostatně výdělečně činných pracovníků dostávat dávku v mateřství, jež těmto osobám umožní přerušit tuto činnost na dobu minimálně 14 týdnů,
- ženám asistujícím nebo životním partnerům samostatně výdělečně činných pracovníků získat samostatná práva v systémech sociálního zabezpečení, nezávisle na pozici jejich partnera,
- rozšíření věcné působnosti směrnice i na životní partnery, kteří jsou uznáni právními řády členských států (Euroskop, 2009).

Při projednávání směrnice v Radě se naskytly dva problematické okruhy. Delegace Španělska a Portugalska byly nespokojené s faktem, že nová směrnice v dostatečné míře nebere ohled na práva otců dětí. Další námitka byla shodou okolností vznesena zeměmi, jež jsou předmětem zkoumání této práce, a to Velkou Británií, Německem a také Českou republikou. Tyto země projevily nesouhlas o volbě právního základu pro směrnici. Jejich pochybnosti se týkaly ustanovení článku 141 odst. 3 Smlouvy o založení ES, umožňující přijímání opatření pro aplikaci principu rovného zacházení s muži a ženami, které není shodné s obsahem přijaté směrnice. Zmíněné země se proto zdržely hlasování, neboť nesouhlasily se zasahováním EU do kompetencí členských států v oblasti sociální ochrany.

Po uplynutí šesti let od jejího přijetí, tedy v roce 2015, mají členské státy povinnost informovat o implementaci směrnice Komise, která v průběhu jednoho roku vypracuje zprávu obsahující případné návrhy změn a následně je předá Parlamentu a Radě (Euroskop, 2009).

### **Zastoupení OSVČ**

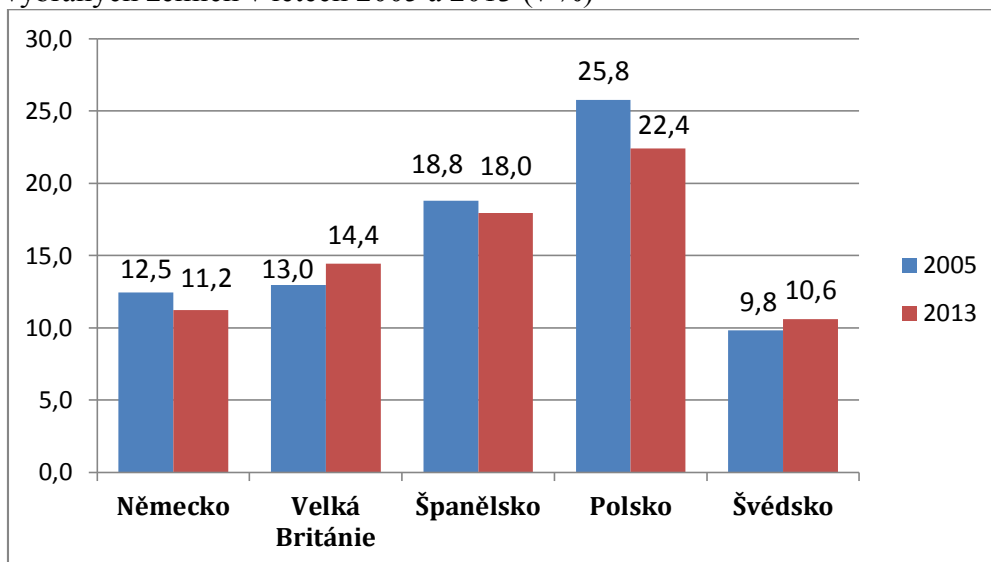
Průša a kol. (2013: 23) říkají, že OSVČ jsou *"podnikatelé, fyzické osoby, které podnikají na základě evidence nebo povolení, jsou jediným vlastníkem nebo spoluvlastníkem podniku nezapsaného do obchodního rejstříku, ve kterém pracují oni a případně jejich zaměstnanci i rodinní příslušníci. Toto podnikání se provozuje se snahou o dosažení zisku"*.

Kotýnková (2006) prezentuje zajímavé zjištění v souvislosti s OSVČ - čím je země vyspělejší, tím je obvykle podíl samostatné výdělečné činnosti na zaměstnání nižší a naopak. Vysvětlení může spočívat v tom, že méně rozvinuté ekonomiky mají obvykle vysoké zastoupení na zaměstnanosti v sektoru zemědělství (především rybolov), čehož příkladem může být např. Polsko se silnou tradicí v tomto sektoru ekonomiky. Stejný názor zastává Průša a kol. (2006), který zároveň doplňuje, že důležitý vliv na rozvoj sebezaměstnání má i geografická poloha země. Proto také v jižních zemích ležících kolem středozemního moře, jako např. Španělsko, kde jsou příznivé klimatické podmínky a vysoký turistický ruch, lze pozorovat vysoké podíly OSVČ na celkové zaměstnanosti. Sebezaměstnní v zemích se slabou úrovní trhů práce mnohdy představuje jedinou cestu, jak se dostat z nezaměstnanosti. Tyto implikace lze vidět i v grafu č. 3.7 (Hatfield, 2015).

Se zvyšováním vyspělosti zemí, a tedy i jejich HDP, lze vypočítávat i zvýšení významu služeb pro aktivity OSVČ a pokles jejich zastoupení v primárním sektoru. Avšak i u rozvinutých zemí existuje rozdílnost v rozsahu samostatné výdělečné činnosti na celkové zaměstnanosti. Na tuto rozdílnost mají vliv především rozsah státního sektoru, sektorová struktura ekonomiky, odvětvová struktura ekonomiky, daňový systém, ekonomické prostředí a další faktory. Neméně důležitá je i pozitivně orientovaná politika některých států k podpoře a rozvoji soukromého drobného podnikání. Ve vyspělých zemích EU má proto velký význam podpora drobných zemědělců, jež řeší sociální problémy společnosti a pomáhá, zejména drobným OSVČ, se prosadit (Průša a kol., 2006; Průša a kol. 2013).

Německo, Velká Británie a Švédsko doazajista splňují kritérium rozvinuté země – z grafu č. 3.7 lze vypožorovat, že skutečně platí, že čím více je země rozvinutá, tím menší je v ní podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti. Jedním z rozdílů oproti zemím jako např. Španělsko je, že zde služby hrají odlišnou roli při uspokojování potřeb domácích subjektů a obyvatelstva.

**Graf 3.7:** Podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %)



**Zdroj:** OECD, 2013; vlastní zpracování

Ke grafu č. 3.7 je možno dále dodat, že evropský průměr v sebezaměstnání se pohybuje mezi 13 % a 14 %, a ze zkoumaných zemí je mu nejbližší Velká Británie s hodnotou 14,4 % OSVČ na celkové zaměstnanosti v roce 2013. Polsko se v evropském pořadí dle studie Hatfielda (2015) umístilo na třetím místě (22,4 %) a Španělsko na místě pátém (18,0 %). Zmíněná Velká Británie se umístila na desátém místě, kdežto zbylé 2 zkoumané země jsou na tom hůře - Německo zaujímalo devatenácté (11,2 %) a Švédsko dvacáté místo (9,0 %). Porovnáme-li hodnoty z roku 2005, s rokem 2013 zjistíme, že u tří zemí došlo k mírnému poklesu sebezaměstnanosti. Pouze Velká Británie a Švédsko zaznamenaly nárůst OSVČ, postupně o 1,4 p. b. a 0,8 p. b. (Hatfield, 2015).

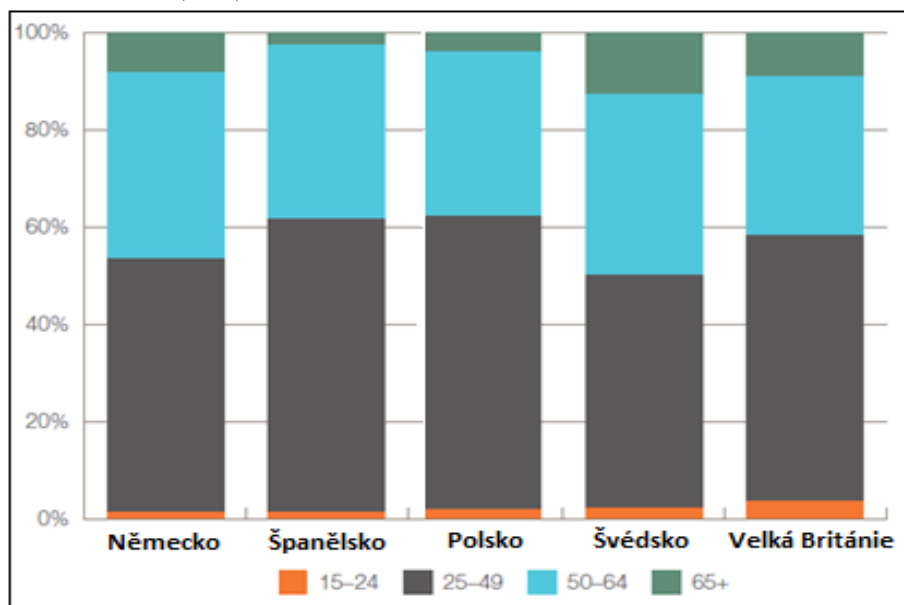
### Věková struktura OSVČ

V rámci zkoumání OSVČ je důležité vědět, kterou věkovou kategorií je tato atypická forma práce nejvíce využívána. Tyto údaje jsou zachyceny v tabulce č. 3.8, ze které je patrné, že míra samostatné výdělečné činnosti pracovníků od 25 do 64 let je vyšší než u osob mladších (do 24 let včetně). Hatfield (2015) to zdůvodňuje tím, že starší



pracovníci mají více pracovních zkušeností, vyšší úroveň lidského kapitálu, jakož i vyšší kapitálové rezervy, jež jsou nezbytné zejména pro začátek podnikání. S tím souvisí i vyšší pravděpodobnost pro získání úvěrů touto starší věkovou kategorií (Hatfield, 2015).

**Graf 3.8:** Věková struktura osob samostatně výdělečně činných ve vybraných zemích v roce 2013 (v %)



**Zdroj:** Hatfield, 2015; vlastní úprava

Podíváme-li se blíže na věkovou strukturu OSVČ, zjistíme, že nejvyšší podíl ve všech vybraných zemích zaujímá věková skupina 25-49 let, která dosahuje nejvyšších hodnot ve Španělsku a Polsku. O něco nižší je tato míra v Německu a ve Velké Británii a nejnižší hodnoty můžeme pozorovat u Švédska. Výrazný podíl na sebezaměstnání tvoří také věková skupina 50-64 let. V příloze č. 1 lze vidět vývoj zaměstnanosti OSVČ 50-64 let na celkové zaměstnanosti od 1. kvartálu roku 2013 do 1. kvartálu roku 2014. Lze vypočítat, že míra samostatné výdělečné činnosti oproti ostatním zemím je v Polsku a Španělsku mnohem vyšší. Sebezaměstnanost se zde pohybuje shodně na hodnotách okolo 24 % a od roku 2006 je zde patrný klesající trend. Vysoká úroveň samostatně výdělečně činných v této věkové kategorii ve Španělsku a Polsku souvisí především s vyšším podílem celkové pracovní síly na všech OSVČ. Naopak v Německu a Švédsku je podíl OSVČ z věkové kategorie 50-64 mnohem nižší než u zemí jižní a východní Evropy. To je do značné míry odrazem nižšího podílu všech osob zaměstnaných v této věkové kategorii. Ve zkoumaném období pozorujeme, že podíl OSVČ v Německu mírně klesal a v současnosti jeho hodnota činí okolo 13 %. Podobně je na tom Švédsko, kde však lze vidět i období

s mírným růstem a poklesem v tomto ukazateli. O skupině osob 50-64 využívajících tento typ flexibilního úvazku ve Velké Británii se dá říci, že od roku 2005 do roku 2010 byl jejich podíl stabilní s hodnotou 17 % a od roku 2006 dochází k nárůstu s mírnými výkyvy a následným růstem v roce 2014 (Hatfield (2015)).

Graf umístěný v příloze č. 2 ilustruje podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti ve věkové kategorii 65 a více let. Nejnižší podíl (39 %) je patrný u samostatně výdělečně činných osob pracujících ve Velké Británii, avšak od 2. kvartálu roku 2008 je zjevný jejich nárůst o 5 p. b. To je spojeno s neočekávaným poklesem bohatství této věkové skupiny, které bylo zapříčiněno pádem hodnoty finančních aktiv. Tato situace pravděpodobně přiměla starší pracovníky odložit odchod do důchodu nebo se přesunout z kategorie zaměstnání do sebezaměstnání v naději vyššího zisku. Toto období je ve Velké Británii známo jako "Silver economy" neboli Stříbrná ekonomika. Hatfield (2015) jako další důvod zvyšujícího se podílu této kategorie OSVČ na celkové zaměstnanosti uvádí relativně nízkou hodnotu státního důchodu ve Velké Británii, jež měl vliv na to, že míra odtoku osob ze samostatné výdělečné činnosti klesala. Jako poslední vysvětlení tento autor uvádí možnou vidinu převýšení příjmu z důchodu (Hatfield, 2015).

Nárůst OSVČ mezi léty 2005 a 2014 je u věkové kategorie 65 a více let viditelný i u Španělska. Od roku 2011 tento podíl neustále roste a aktuálně je sebezaměstnáno 56 % ze všech osob stejného věku. Ovšem u ostatních komparovaných zemí je situace opačná. Polsko, Švédsko i Španělsko vykazují v tomto ukazateli za zkoumané období pokles, přestože jejich příjmy byly vystaveny příjmovým šokům. Hatfield (2015) to vysvětluje tím, že Velká Británie má oproti ostatním zemím nejnižší čistou míru podpory v nezaměstnanosti v celé EU 28, která je definována jako nárok na čistý důchod vydělený čistými preddůchodovými příjmy, přičemž je brána v potaz míra zdanění příjmů a sociální zabezpečení placené důchodci a zaměstnanci (Hatfield (2015)).

Jednoznačně nejnižší procentní podíl OSVČ se nachází ve věkové skupině 15-24 let, což zachycuje jak graf č. 3.8, tak graf umístěný v příloze č. 3, který navíc zobrazuje podíl této věkové skupiny na celkové zaměstnanosti. Nejvyšší pokles ze 7 % na 5 % lze sledovat mezi roky 2005 a 2014 u Polska, což odráží vývoj celkové zaměstnanosti v produktivním věku v této zemi. Zcela opačný trend je viditelný u Španělska, kde se podíl OSVČ stále zvyšuje, což dokazuje ochotu a odhodlání mladých Španělů postavit se nepříznivé situaci v podobě vysoké nezaměstnanosti mládeže, a pokusit se začít podnikat.

V prvním kvartále roku 2014 byl podíl těchto osob roven okolo 6,5 %. O něco nižší, avšak také zvyšující se, je podíl mladých OSVČ ve Švédsku, kde tato hodnota činí okolo 4,8 %. Zanedbatelný podíl sebezaměstnané mládeže je u obyvatel Švédska a Německa, kde dosahuje postupně 2,1 % a 1,5 % (Hatfield, 2015).

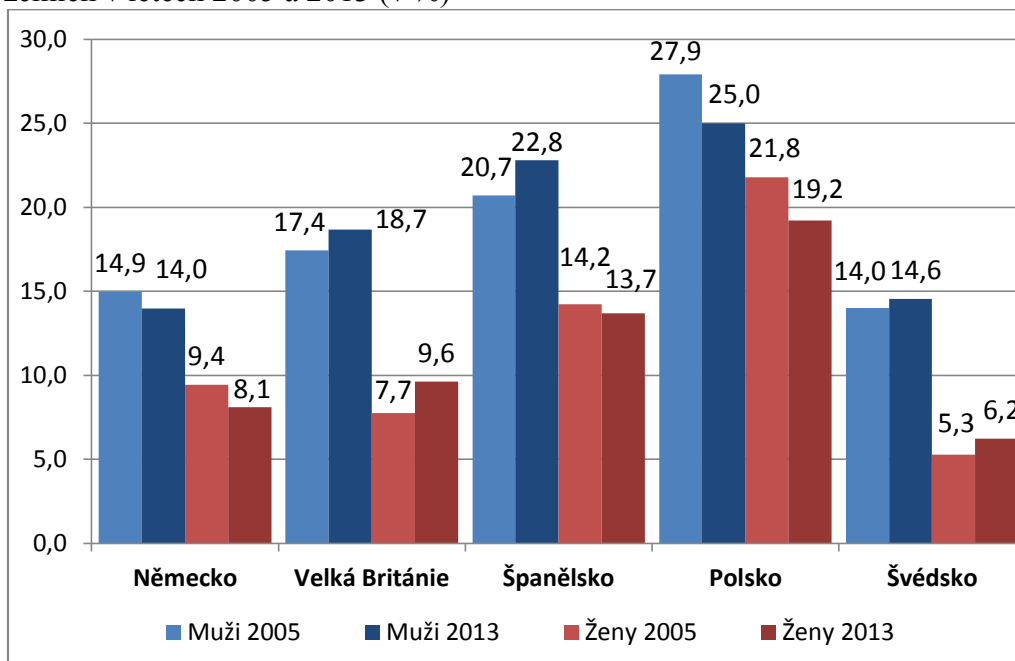
### **Samostatně výdělečná činnost dle pohlaví**

Rozdíly v zaměstnanosti dle pohlaví v letech 2005 a 2013 je možno vidět v grafu č. 3.9. Zaměstnanost mužů na SVČ je jednoznačně vyšší ve všech vybraných zemích, než zaměstnanost žen na SVČ. Obecně lze říci, že země jižní a východní Evropy dosahují v zaměstnanosti sebezaměstnaných žen nejvyšších hodnot v celé EU, což dokazují i údaje za Španělsko a Polsko. Hatfield (2015) to vysvětluje zejména rozdílnými institucionálními faktory. Dále s odvoláním na Carrasco a Ejrnaes (2012) uvádí, že např. ve Španělsku, které má vysokou míru nezaměstnanosti, jsou marginalizované skupiny (osoby ve spodní části mzdového rozdělení, nezaměstnaní lidé bez podpory v nezaměstnanosti a také matky s malými dětmi), nuceny vyhledávat alternativy "klasického zaměstnání" ve větší míře, než je tomu např. v severských zemích, k čemuž přispívá i méně štědrý systém sociálního zabezpečení (Hatfield, 2015).

Podíváme-li se na zaměstnanost mužů na tento typ flexibilního úvazku, zjistíme, že v roce 2013 oproti roku 2005 došlo u tří zemí k nárůstu OSVČ a to u Velké Británie, Španělska a Švédska. Naopak pokles o 0,9 p. b. byl zaznamenán v Německu a také Polsku (o 2,9 p. b.). U žen pozorujeme růst OSVČ u dvou zemí - Švédska (o 0,9 p. b.) a o 1,9 p. b. u Velké Británie. Ve Velké Británii je růst sebezaměstnaných žen dlouhodobým trendem.

Hatfield (2015) uvádí, že na růst míry zaměstnanosti samostatně výdělečně činných žen mají vliv především dvě odvětví, kde se ženy nejčastěji uplatňují, a to administrativní a podpůrné činnosti a práce v sociálních službách. Důvody žen pro start podnikání jsou v podstatě obdobné jako u jiných flexibilních forem zaměstnání, a to zejména větší flexibilita pracovní doby oproti zaměstnání na stálý úvazek. Ve Velké Británii SVČ ve velké míře využívají i matky s malými dětmi, pro které se vžil název "mumtrepreneurs", což v překladu znamená "matkopodnikatelky". Sebezaměstnání jim pomáhá především v dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem.

**Graf 3.9:** Podíl sebezaměstnaných mužů a žen na celkově zaměstnaných ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %)



**Zdroj:** OECD, 2013; vlastní zpracování

Zajímavá zjištění vyplývají ze zprávy společnosti Amway z roku 2012, která provedla výzkum o podnikání v celé Evropě. Z průzkumu vyplynulo, že průměrná osoba samostatně výdělečně činná je mladý muž s vysokoškolským vzděláním. Dále je v této zprávě uvedeno, že muži (71 % dotázaných) v roce 2012 vykazovali mírně pozitivnější postoj k podnikání než ženy (67 % dotázaných). K podobným závěrům došel i Institut Maxe Plancka pro výzkum ekonomických systémů, který rovněž potvrdil vyšší pravděpodobnost pro začátek samostatné výdělečně činnosti u mužů než u žen, u nichž s vyšším věkem navíc klesá. Jelikož pouze třetina OSVČ v celé EU 28 jsou ženy, přimělo to Evropskou komisi, aby podporu a propagaci žen v podnikání stanovila jako hlavní cíl svého Akčního plánu v podnikání (SOCR ČR, 2012).

### 3.6 Agenturní zaměstnávání

#### Právní úprava

Agenturní zaměstnávání bylo na evropské úrovni po dlouhou dobu upraveno pouze **Úmluvou Mezinárodní organizace práce (MOP) z roku 1997 č. 181**, o soukromých agenturách práce, kde je agenturní zaměstnávání vymezeno v písm. b) bodu 1) jako *"služby spočívající v zaměstnávání pracovníků (soukromou agenturou práce) s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická osoba nebo právnická osoba (uživatelský*

podnik), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením" (Pracovní právo, 2012). Malota (2008) dodává, že hlavním důvodem uzavření této smlouvy byly především rychle se vyvíjející trhy práce. Úkol samotných agentur práce tkví v pružné reakci na požadavky uživatelů a v "dodání" potřebné pracovní síly, pokud existují výkyvy v zakázkách firem a nedostatek kmenových zaměstnanců.

Mnohem úžeji specifikovaným dokumentem, který měl vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany agentur práce, byla **Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES**, o agenturním zaměstnávání, přijatá 19. listopadu 2008. Transpozice, tedy převod této směrnice do právních řádů členských zemí, byla stanovena do 5. prosince 2011. Dle Evropské komise (2014: 2) je účelem této směrnice *"zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení na zaměstnance agentur práce a agentury práce se uznají za zaměstnavatele, a současně se zohlední potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce"*.

Dne 21. března 2014 byla evropskou Komisí zveřejněna zpráva o provádění směrnice 2008/104ES. Ve zprávě bylo uvedeno, že po posouzení uplatňování směrnice Komisí a po zohlednění názorů členských států a evropských sociálních partnerů, není potřeba směrnici měnit. Záměrem Komise je spíše zajištění její řádné implementace. Obsahem zprávy je však také záměr Komise, ve spolupráci se sociálními partnery a členskými státy, vyvinout úsilí v dosahování cílů, které jsou součástí směrnice, a to zejména ve dvou oblastech: používání některých derogací<sup>5</sup> ke zlepšení ochrany agenturních pracovníků a také přezkum omezení a zákazů využívání agenturního zaměstnávání (SPD ČR, 2014).

Nutno poukázat na fakt, že legislativní úprava v jednotlivých zemích může být značně odlišná. Rozlišují se země, které neuplatňují žádnou definici pronajímání pracovní síly, nebo mají jen omezené specifické předpisy. Z vybraných zemí zde patří Velká Británie, dále pak např. Dánsko či Finsko. Druhou skupinou jsou země se specifickou definicí a předpisy pro pronajímání pracovní síly, které jsou zaměřeny na právní vztah

---

<sup>5</sup> zrušení nebo omezení právního předpisu

mezi agenturou pro dočasné zaměstnání, uživatelem a zaměstnancem. Patří zde Španělsko, Švédsko i Německo, z dalších zemí např. Rakousko či Nizozemsko. Třetí skupinu zemí tvoří ty, které dle Jouzy (2003) *"mají specifickou definici a předpisy pro pronajímání pracovní síly, které na jedné straně postihují vztah mezi agenturou pro dočasné zaměstnání, uživatelem a zaměstnancem a na druhé straně právní postavení pronajímaných osob "*. Do této skupiny řadíme např. Belgii, Francii, Itálii či Portugalsko (Jouza, 2003).

### **Zastoupení agenturního zaměstnání**

VÚBP (2007) uvádí, že pronajímání pracovní síly k dočasnému plnění úkolů u jiného zaměstnavatele, neboli také dočasné přidělení, je typické zejména pro průmyslově vyspělé země, což potvrzuje i obrázek umístěný v příloze č. 4. Dle VÚBP (2007: 58) *"základní myšlenkou dočasného přidělení (temporary work agencies) je flexibilita pracovní síly umožňující poskytovat uživatelům operativní přísun potřebných pracovníků k plnění konkrétního, časově omezeného úkolu, nebo doby, kdy má takový pracovník nahradit kmenového zaměstnance uživatele"*. Uživatelem pronajaté pracovní síly, aniž by se tato stala jeho zaměstnancem, je zaměstnavatel. Přidělený zaměstnanec zpravidla pracuje u zaměstnavatele po dobu týdnů či měsíců s tím, že práce, která mu byla přidělena, musí odpovídat práci kmenového zaměstnance. Po skončení doby přidělení, která je ve většině zemí zákonem omezena, je "zaměstnanec" přidělen do jiné firmy na výkon jiné práce. Pokud je však zaměstnavatel s jeho výkonem spokojen, má možnost si ho ponechat a vytvořit mu podmínky pro stálé pracovní zařazení ve svém podniku.

Povinností agentury práce a uživatele je zajištění takových pracovních a mzdových podmínek dočasně přidělenému zaměstnanci, které nejsou nebo by nebyly horší než u srovnatelného zaměstnance. Agenturám práce za pronájem pracovní síly náleží částky vyplacené uživatelem a naopak agentura práce, jako zaměstnavatel, vyplácí finanční prostředky svému zaměstnanci, za práci u uživatele (VÚBP, 2007).

Přehled o počtu agenturních zaměstnanců v evropských zemích v letech 2005-2014 nalezneme v příloze č. 4. Země jsou srovnávány tzv. **průměrnou mírou penetrace**, která udává podíl agenturních pracovníků k celkové zaměstnanosti země. Za všechny země EU se dá říci, že míra penetrace je stále velmi nízká, avšak v posledních letech i v budoucnu se dá očekávat stále vyšší využití této flexibilní formy zaměstnání. V roce 2012 dosahovala průměrná míra penetrace v celé Evropě 1,6 %, což představovalo okolo 8,246 mil. osob.

Při porovnávání vybraných zemí dojdeme k závěru, že nejvyšší míry penetrace (3,8 %) dosahuje Velká Británie, což je číslo vysoko převyšující evropský průměr. V roce 2012 pracovalo v této zemi 1,128 mil. dočasných zaměstnanců. Druhou nejvyšší míru penetrace má Německo (2,2 %). V této zemi využívalo agenturního zaměstnávání 873,4 tis. osob. Švédsko patří k zemím, kde se využití dočasného přidělení využívá relativně často - ve zkoumaném roce 2012 činila míra penetrace 1,2 %, což odpovídalo 61 tis. zaměstnanců. Podstatně nižší využití zprostředkovaného zaměstnání sledujeme v Polsku - 1,0 % a ve Španělsku - 0,5 % (Ciett, 2014).

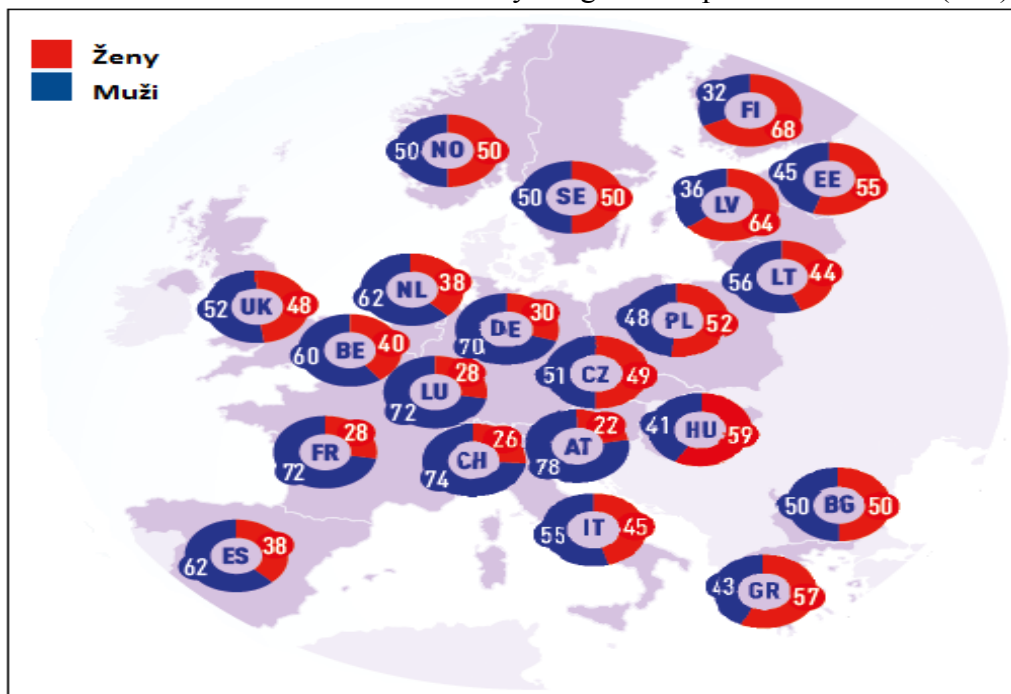
V obrázku umístěném v příloze č. 4 jsou patrné důsledky světové ekonomické krize. Charakteristická pružnost agenturního zaměstnávání způsobila, že právě dočasně přidělení zaměstnanci byli prvními, kteří byli v souvislosti s krizí propuštěni. Holdcroft (2012) poukazuje na fakt, že v období od poloviny roku 2008 do poloviny roku 2009 došlo k poklesu počtu zaměstnanců s dočasnými smlouvami o 6,3 %, oproti poklesu 1,3 % s trvalými smlouvami. Autor dále říká, že ztráty míst byly v podstatě okamžité, navíc pro tyto propuštěné osoby neexistovaly žádné "záchranné sítě" ani sociální plány, které by jim pomohly. Mezinárodní konfederace soukromých agentur zaměstnanosti (Ciett) dle Holdcrofta (2012: 6) vidí v agenturních zaměstnancích výhodu a říká, že *"flexibilní komponent podnikové pracovní síly tak slouží jako nárazník v dobách krize a změkčuje dopady na trvalé zaměstnance"*. Lze říci, že u všech zemí, až na Polsko, kde k poklesu nedošlo, je dopad krize na agenturní pracovníky patrný, přičemž je možno tvrdit, že země jako Velká Británie, Německo či Švédsko již v míře penetrace překonaly předkrizové období. Ve Španělsku je tento ukazatel rovněž vyšší než v době krize, avšak předkrizových hodnot nedosahuje (Holdcroft, 2012).

#### **Agenturní zaměstnání podle pohlaví a věkové kategorie**

V grafu č. 3.10 vidíme zaměstnanost dočasných zaměstnanců dle pohlaví v evropských zemích v roce 2012. V rámci celé Evropy podíl mužů využívajících agenturního zaměstnávání mírně převyšuje zaměstnanost žen, a to v poměru 54 % k 46 %. Genderová rovnováha ve všech zemích závisí na mnoha aspektech, jako jsou např. socio-ekonomické struktury společnosti, hospodářské dějiny či tradice. Neméně důležitým faktorem určujícím procentní podíl mužů a žen pracujících prostřednictvím agentur práce, je typ odvětví. V níže zobrazeném grafu vidíme, že ve Velké Británii (52 %), Španělsku (62 %) a Německu (70 %), je častější mužské zastoupení v dočasném zaměstnání. Ve

Švédsku je na tento typ flexibilního úvazku zaměstnáno stejné množství mužů i žen a v Polsku převládají ženy v poměru (52 % k 48 %). Nutno však dodat, že dle statistik z roku 2011 se genderový podíl u některých zemí (např. 42 % mužů k 58 % žen v Polsku) značně lišil, což pouze svědčí o pružnosti tohoto typu zaměstnání a o měnících se požadavcích firem na odlišnou pracovní sílu (Ciett, 2013; Ciett, 2014).

**Graf 3.10:** Podíl mužů a žen zaměstnaných agenturou práce v roce 2012 (v %)



**Zdroj:** Ciett, 2014; vlastní úprava

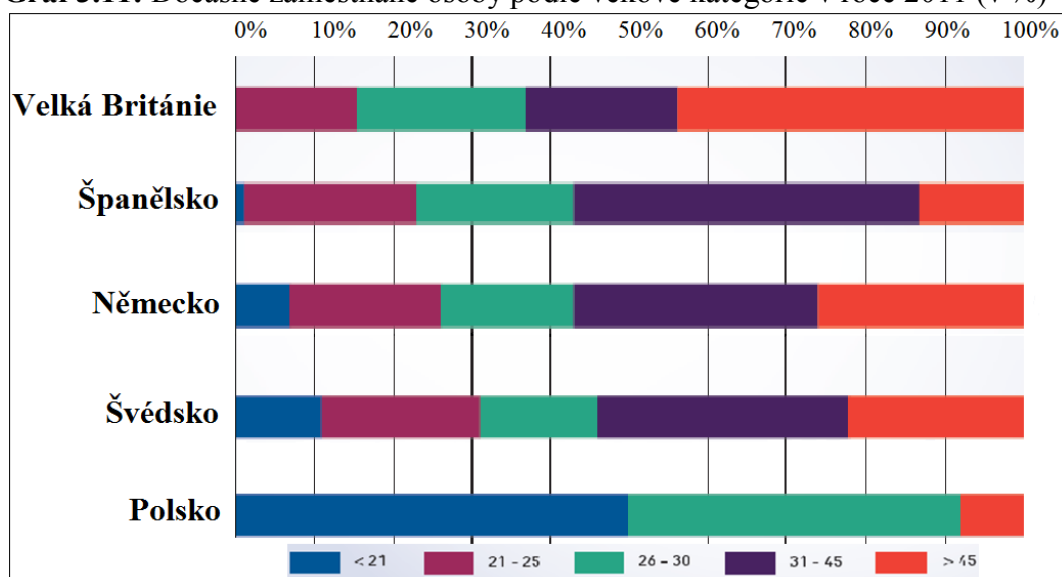
Můžeme říci, že agenturními zaměstnanci jsou relativně mladí lidé, neboť v celé Evropě pracuje 57 % osob ve věku pod 30 let jako agenturní pracovníci a pouze 43 % nad 30 let. To není až tak překvapivé zjištění, protože zaměstnání prostřednictvím agentury je často vnímáno jako odrazový můstek pro člověka hledajícího zaměstnání. Agentura práce podporuje lidi v několika různých typech přechodů v zaměstnání, a to: ze školy do zaměstnání, z nezaměstnanosti do práce a z krátkodobé zaměstnanosti do "déletrvající" práce (Ciett, 2014).

V grafu č. 3.11 vidíme, jak je věkové zastoupení agenturních pracovníků napříč zeměmi různé. V první kategorii do 21 let má nejvyšší zastoupení Polsko (50 %), následované Švédskem (11 %) a Německem (7 %). U dalších zemí je tento podíl mizivý. Věkové kategorie 21-25 a 26-30 let jsou ve všech zemích zastoupeny takřka rovnoměrně (okolo 15% až 20 %), výjimku tvoří Polsko, kde se zaměstnanci do 20 let podílí na celkově



zaměstnaných agenturních pracovnících až z 50 %. Naopak kategorie 21-25 let není v této zemi vůbec zastoupena. Dočasných zaměstnanců mezi 26-30 lety je procentuálně nejvíce opět v Polsku (40 %), v dalších zemích se tento podíl pohybuje od 20 % ve Velké Británii a Španělsku, po 13 % ve Švédsku. Agenturní zaměstnanci jsou ve velké míře zastoupeni v kategorii od 31 do 41 let - nejvíce ve Španělsku (přes 40 %), naopak v Polsku není tato kategorie vůbec zastoupena. Poslední kategorie osob nad 45 let vykazuje nejvyšší podíly u vyspělejších zemí, tedy Velké Británie, Německa a Švédska, kdežto u Španělska a Polska je tento podíl osob výrazně nižší.

**Graf 3.11:** Dočasně zaměstnané osoby podle věkové kategorie v roce 2011 (v %)



**Zdroj:** Ciett, 2013; vlastní úprava

## 4 Flexibilita trhu práce v České republice

### 4.1 Částečné pracovní úvazky

#### Právní úprava

V České republice je částečný úvazek upraven v zákoníku práce **předpisem č. 262/2006 Sb.**, na jehož základě je uplatňován ústavní princip, který říká, že "každý může činit, co není zákonem zakázáno". Podle tohoto principu je zaměstnavatel vyjednávající se zaměstnancem délkou pracovní doby omezen pouze délkou stanovení týdenní pracovní doby. Ta nesmí překročit 40 hodin týdně. Omezení žádosti zaměstnance, který předloží zdravotní či jiné vážné důvody, již neplatí. Zkrácený úvazek je možno uzavřít jak na dobu určitou, tak neurčitou. Kučina (2007) říká, že se zavedením tohoto zákona se ustanovení § 80 zákoníku práce upravující pracovní dobu, které zní: *"byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této pracovní době"* (Sbírka zákonů ČR, 2006: 25), stává nadbytečné. Sjednání kratší pracovní doby je tak pouze na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Kučina, 2007; Polívka, 2000).

Žádá-li o kratší pracovní dobu zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou osobu, má zaměstnavatel povinnost jejich žádosti vyhovět, pokud se ovšem nejedná o některou z výjimek uvedených v § 241 (Kučina, 2007).

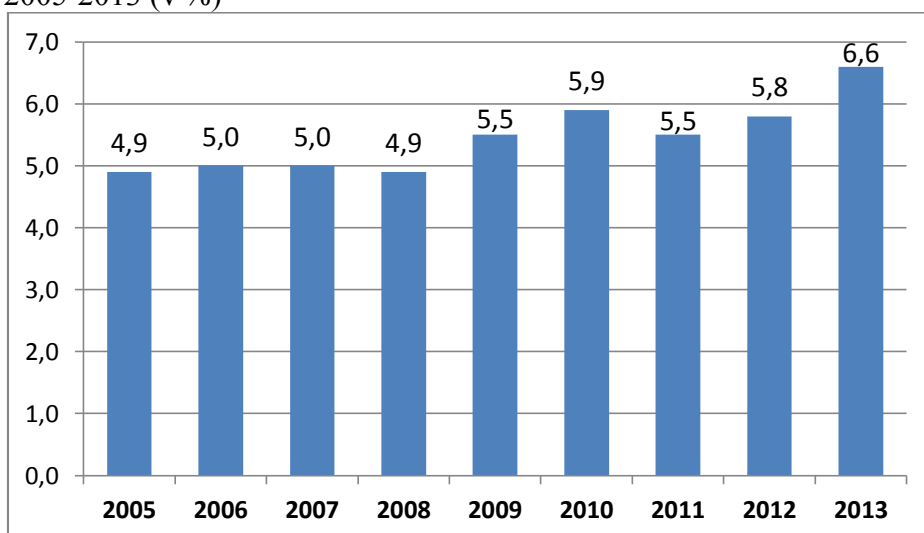
Zmíněnou nadbytečnost § 80 lze vysvětlit tím, že odměňování za práci zákoník upravuje na jiném místě. Pokud tedy zaměstnavatel sjednává odměnu za práci, řídí se ustanovením § 109 až 150 zákoníku práce o odměňování za práci. Samotná nižší odměna, která s prací na částečný úvazek souvisí, je dle Sbírky zákonů ČR, 2006: 40) upravena v ustanovení § 110 odst. 1 a 2 zákoníku práce, jež zní:

- (1) *Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*
- (2) *Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*

### Zastoupení částečných pracovních úvazků

Podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek je oproti průměru EU 28, v České republice, dlouhodobě nízký. To je patrné i z grafu č. 4.1, v němž lze vidět, že např. v roce 2005 bylo v ČR na částečný úvazek zaměstnáno 4,9 % ze všech zaměstnaných. Ve stejném roce byl tento podíl v EU 28 roven 17,2 %. Za celé sledované období od roku 2005 do roku 2013 pozorujeme mírné poklesy a růsty v částečné zaměstnanosti v řádech jednotek procentních bodů, přičemž v posledních letech dochází spíše k jejímu růstu. V roce 2013 tento podíl v ČR dosáhl hodnoty 6,6 %, avšak ve srovnání s EU 28 (19,6 %), je to výrazně méně. To je zdůvodňováno jednak dědictvím socialistické tradice, pro niž byly typické plné úvazky a také ekonomickou nevýhodností práce na částečný úvazek pro zaměstnance i pro zaměstnavatele (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

**Graf 4.1:** Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005-2013 (v %)



**Zdroj:** Eurostat, 2015b; vlastní zpracování

Existují však i další důvody, proč je v ČR podíl osob využívajících částečných úvazků tak nízký. Matoušková a kol. (2009) se s Kotýnkovou (2006) shodují, že důležitou roli hraje nižší mzda spojená s tímto pracovním úvazkem. Při nízkých reálných mzdách lidé proto nejeví zájem o ČPÚ. Zájem vzroste až při vyšší úrovni reálných mezd, které zajišťují přiměřenou životní úroveň a kdy lidé mohou preferovat více volného času. Nechuť pracovat na tento typ flexibilního úvazku zcela jistě pramení i z faktu, že zaměstnavatelé často od částečných zaměstnanců očekávají více práce než by odpovídalo jejich úvazku. Matoušková a kol. (2009) dále uvádí, že se v ČR lze setkat i s neoficiálními přesčas, které nutí částečné zaměstnance podávat vyšší výkon, který není adekvátní jejich

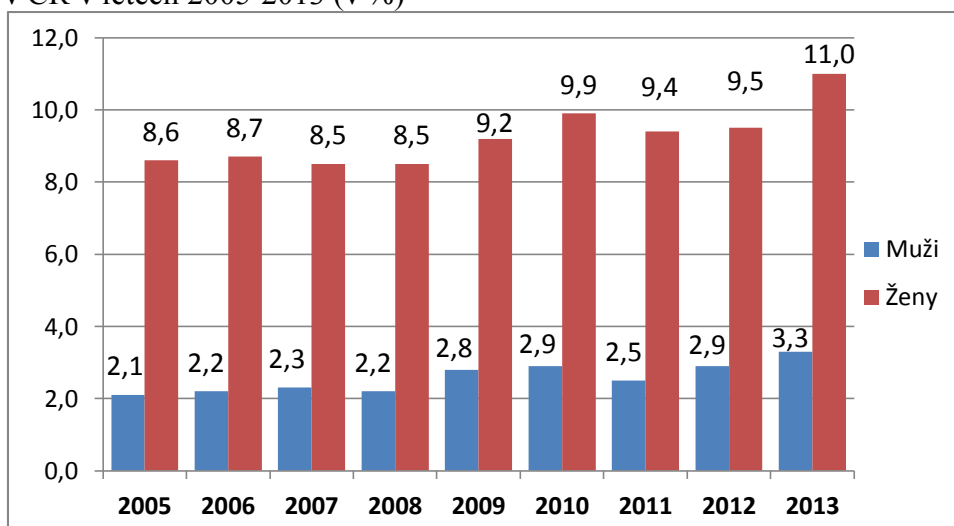
mzdovému ohodnocení. Od tohoto typu úvazku může potenciální zaměstnanec odrazovat i jejich vyloučení ze zaměstnaneckých výhod, které jsou běžně firmami poskytovány zaměstnancům na plný úvazek. Mezi tyto benefity patří např. stravenky, příspěvky na penzijní připojištění nebo životní pojištění, příspěvky na volnočasové aktivity, zařazení do kariérních plánů a mnoho dalších.

Kotýnková (2006) uvádí, že součástí osob zaměstnaných na částečný úvazek jsou i **podzaměstnaní**, tzn. zaměstnanci, kterým zaměstnavatel zkrátí jejich pracovní dobu i přesto, že si to tyto osoby nepřály a chtěly by pracovat na plný úvazek. Příčinou zkrácené pracovní doby jsou nejčastěji výrobní a odbytové potíže zaměstnavatele. Celkový počet podzaměstnaných osob na celkovém počtu ČPÚ zobrazených v grafu č. 4.1, se dlouhodobě pohybuje okolo 15 %.

#### Částečný pracovní úvazek dle pohlaví

Podíváme-li se na zaměstnanost na částečný úvazek podle pohlaví, zjistíme, že ženy v ČR jej využívají v daleko vyšší míře než muži. Tento trend je obdobný jako v EU 28 s tím rozdílem, že ženy v EU jej průměrně využívají třikrát více (32,9 %) oproti ženám v ČR (11 %). Od roku 2005, kdy tato zaměstnanost u žen činila 8,6 %, sledujeme nárůst zaměstnanosti na částečný úvazek o 2,4 p. b. U mužů je tento nárůst nižší - z 2,1 % v roce 2005 klesl na 3,3 % v roce 2013.

**Graf 4.2:** Podíl mužů a žen zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005-2013 (v %)



**Zdroj:** Eurostat, 2015b; vlastní zpracování

Mezi nejčastější důvody práce žen na částečný úvazek jsou uváděny nemožnost najít zaměstnání na plnou pracovní dobu a péče o dítě či jinou závislou osobu. Dle studie Sociologického ústavu (2011) jsou v České republice nejčastěji rozšířeny poloviční úvazky, kterých využívá okolo 3,8 % všech pracujících lidí (6,4 % žen a 1,5 % mužů). Úvazky vyšší než poloviční jsou v praxi využívány pouze u 2,1 % ekonomicky aktivních osob (3,7 % žen a 0,8 % mužů). Jak již bylo řečeno, lidé mnohdy pracují více hodin, než kolik mají odpracovat dle pracovní smlouvy, proto vyšší vypovídací schopnost mají průměrné odpracované hodiny (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

Z analýzy Sociologického ústavu z roku 2011<sup>6</sup> vyplynul zajímavý paradox, a to že rozdíl mezi deklarovanými a skutečně odpracovanými hodinami u mužů pracujících na částečný a stálý úvazek, byl pouhé 3 hodiny. Muži, kteří pracovali na zkrácený úvazek, uvedli, že týdně odpracují až 42 hodin, kdežto muži s plným úvazkem uvedli, že odpracovali 45 hodin za týden. Jedním z vysvětlení může být to, že muži jsou na částečný úvazek zaměstnání pouze oficiálně, avšak ve skutečnosti pracují tak, že počet odpracovaných hodin odpovídá plnému úvazku - na tuto praxi ve své kvalitativní studii prodavačů a prodavaček v řetězcích prodejen s potravinami upozorňuje např. Tomášek (2007)<sup>7</sup>. Jako další vysvětlení se nabízí, že tito muži měli kromě tohoto zkráceného úvazku i další pracovní aktivity, jako např. podnikání, práci na živnostenský list či brigády. Zaměříme-li se na ženy, zjistíme, že u nich tento paradox není tak patrný jako u mužů. Zatímco ženy zaměstnané na plný úvazek odpracovaly v průměru 42 h/týdně, u žen s ČPÚ bylo průměrně zaznamenáno 28h/týden (Sociologický ústav, 2011).

### **Věková struktura zaměstnanců na částečný pracovní úvazek**

Na částečnou zaměstnanost se v grafu č. 4.3 je možno podívat se i podle věkové struktury. Je z něj patrné, že tato flexibilní forma práce je nejvíce oblíbená u věkové skupiny 65 a více let (50,9 %). Ukazuje se, že z této skupiny pracujících na ZPÚ, je většina žen. To může být vysvětleno širokým spektrem jejich eventuálních motivací. Sociologický ústav (2011) s odkazem na Haškovou (2011) zmiňuje, že motivací může být péče o vnoučata. Příčinu lze shledat v nedostatečných kapacitách zařízení pro předškolní péči

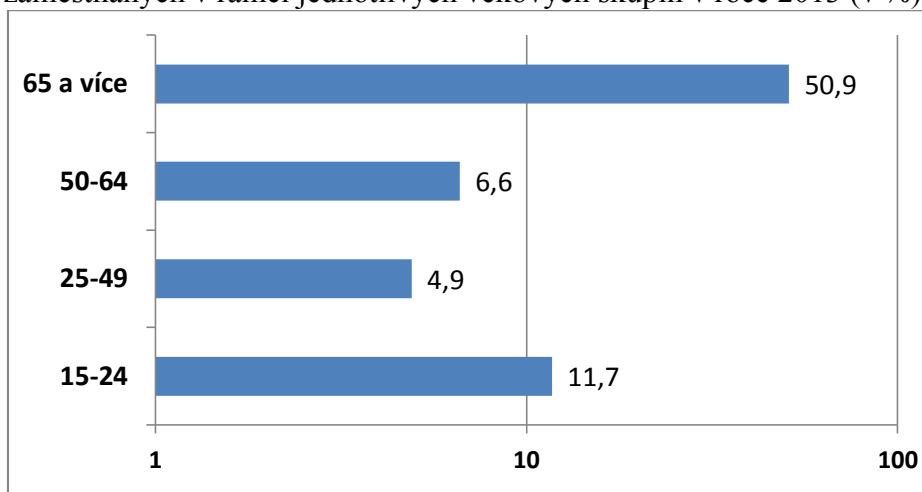
---

<sup>6</sup> Výběrový soubor výzkumu zahrnoval 5,9 % lidí, kteří pracují na částečný úvazek, 2,3 % mužů a 10,1 % žen.

<sup>7</sup> Tato praxe se týkala jak žen, tak mužů pracujících v těchto obchodech. Oficiálně byli zaměstnanci zaměstnání na částečný úvazek, reálně však pracovali na plný úvazek. Pravidelně odpracované hodiny nad rámec částečného úvazku byly těmito zaměstnancům propláceny pouze jako přesčasy, což tyto osoby negativně postihovalo zejména v krácení dovolené, dávek v nezaměstnanosti i nemocenské (Tomášek, 2007).

o malé děti, která se tímto přesouvá na babičky. Mezi další důvody, tak vysokého podílu starších osob zaměstnaných na částečný úvazek může být např. péče o rodiče či člena rodiny, zdravotní důvody, které neumožňují vykonávat práci na plný úvazek či snaha přivydělat si k důchodu. Podíl vysoké zaměstnanosti této skupiny bude zvyšovat i faktor v podobě znevýhodněné pozice této věkové kategorie na trhu práce oproti mladší generaci (Sociologický ústav, 2011; Haberlová a Kyzlinková, 2009).

**Graf 4.3:** Podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek na celkovém počtu zaměstnaných v rámci jednotlivých věkových skupin v roce 2013 (v %)



**Zdroj:** Eurostat, 2015b; vlastní zpracování

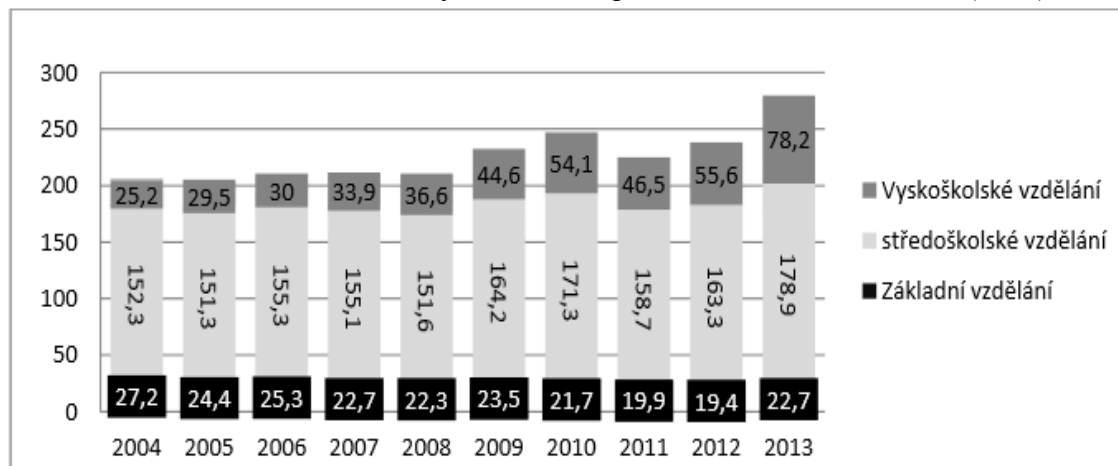
Druhou relativně nejčastěji zastoupenou věkovou kategorií jsou osoby mezi 15-24 lety, kde podíl na všech zaměstnaných činí 11,7 %. Jejich relativně vysoký podíl může být vysvětlen tím, že zaměstnavatelé tyto osoby přijímají na zkušební dobu, pro kterou je tento typ úvazku vhodný. Poslední dvě věkové skupiny 25-49 a 50-64 let mají na zkrácených úvazcích malé procentní zastoupení, a to 4,9 % a 6,6 %, avšak je třeba dodat, že v těchto skupinách osob se absolutně nachází větší počet osob, než u předešlých dvou kategorií (Průša a kol., 2009; Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

#### **Vzdělanostní struktura zaměstnanců na částečný úvazek**

Při zaměření na vzdělanostní strukturu osob využívajících částečných úvazků, kterou znázorňuje graf č. 4.4, je vidět, že nejvyšší zastoupení v roce 2013 měli absolventi středních škol, kterých na ČPÚ pracovalo necelých 180 tis. Od roku 2005 (počáteční rok analýzy této práce) se jejich počet zvýšil o necelých 28 tis. Zvyšující se tempo růstu je viditelné i u vysokoškoláků, jejichž počet se od roku 2005 (29,5 tis.), zvýšil až na 78,2 tis. v roce 2013. To je dle Němcové (2014) dáno tím, že se stále více vysokoškoláků zajímá

o práci při studiu a právě zkrácené úvazky pro ně představují ideální řešení. Z grafu dále vidíme, že nejnižší využití mají ČPÚ u osob s dokončeným základním vzděláním, kterých volilo tuto formu flexibilní práce 22,7 tis. v roce 2013. Oproti roku 2005 tak došlo k poklesu jejich využití o 4,5 tis. (Němcová, 2014; Haberlová a Kyzlinková, 2009).

**Graf 4.4:** Zaměstnanci se zkráceným úvazkem podle dosaženého vzdělání (v tis.)



**Zdroj:** Němcová, 2014

Částečnou zaměstnanost lze zkoumat i podle konkrétní pracovní pozice zaměstnaných, která je Českým statistickým úřadem (ČSÚ) sledována podle klasifikace CZ ISCO (VŠPS). Z nejaktuálnějších dat z roku 2012 vyplývá, že z 201,3 tis. částečně zaměstnaných žen jich nejvíce pracovalo na pozici: pracovníci ve službách a prodeji (49,7 tis.), dále jako specialisté (39,5 tis.), pomocní a nekvalifikovaní (35,2 tis.) a úředníci (33 tis.). Naopak nejméně žen bylo zaměstnáno na pozici: kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (0,8 tis.), zákonodárci a řídící pracovníci (2,5 tis.) a obsluha strojů a zařízení, montéři - 6,1 tis. (ČSÚ, 2013).

U mužů, kterých na ČPÚ v roce 2012 pracovalo 81,2 tis., bylo profesní zastoupení poměrně podobné jako u žen. Nejčastější pozice mužů byly: specialisté (16,9 tis.), techničtí a odborní pracovníci (13,6 tis.) a řemeslníci a opraváři (13,6 tis.). Naopak nejméně časté zastoupení bylo u pozic jako zákonodárci a řídící pracovníci (1,4 tis.) či úředníci, kterých bylo zaměstnáno 1,8 tis. (ČSÚ, 2013).

## 4.2 Pracovní úvazky na dobu určitou

### Právní úprava

S účinností od 1. ledna 2012 nabyla účinnost novela zákoníku práce - **zákon č. 365/2011 Sb.** - která přinesla významné změny týkající se limitů pro sjednávání

pracovního poměru na dobu určitou a jeho prodlužování nebo opakovaného sjednávání, tzv. řetězení Obecné pravidlo upravující dobu určitou, které říká, že *"pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání"*, však zůstalo nezměněno (Zákon 365/2011 Sb., 2011).

Dle staré právní úpravy nesměla maximální délka pracovního poměru na dobu určitou, sjednána týmiž účastníky, přesáhnout 2 roky. Stejně pravidlo platilo i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednáváný mezi smluvními stranami v uvedené době. Bieleusz (2012) zmiňuje následující příklad z praxe, kde zaměstnavatel *"mohl uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu například na 3 měsíce, poté uzavřít se stejnou osobou novou, tentokrát na 1 rok, a následně, chtěl-li zaměstnance zaměstnávat i nadále, mohl s ním buď uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nejdéle však na 9 měsíců, nebo musel uzavřít pracovní poměr už na dobu neurčitou"*. To platilo, pokud pracovní poměry měly na sebe bezprostřední návaznost. Měl-li zaměstnanec v budoucnu zájem pracovat na dobu určitou u stejného zaměstnavatele, musel počkat na uplynutí zákonem dané lhůty 6 měsíců (Bieleusz, 2012).

Zatímco starý zákon omezoval celkovou dobu trvání pracovních poměrů na 2 roky, podle jeho novely je naopak omezen počet pracovních poměrů uzavřených mezi smluvními stranami. Dle Zákona 365/2011 Sb. (2011) § 39 odst. 2 *"doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží"*. Celková doba, po kterou zaměstnanec může u jednoho zaměstnavatele pracovat bez přerušení je tedy 9 let. Má-li zaměstnavatel zájem zaměstnávat tuto osobu i nadále, musí jí zaměstnat pouze na smlouvu s dobou neurčitou (Bieleusz, 2012; Tomšej a Fára, 2013).

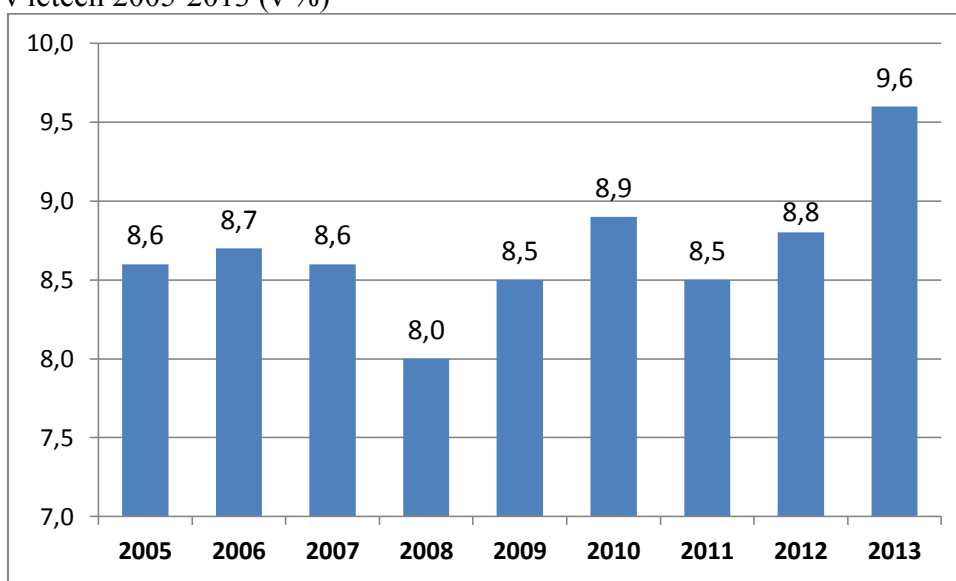
Od 1. srpna 2013 vešla v platnost výjimka týkající se úpravy doby určité. Vyplývá z ní, že existují profese, u nichž je potřeba sjednávat smlouvy na dobu určitou častěji. To se týká různých sezónních činností, které je možno vykonávat pouze v určitých obdobích roku, jako např. obsluha lyžařských vleků, práce v zemědělství a mnoho dalších.



V takovýchto odůvodněných případech má zaměstnavatel právo se od výše uvedených pravidel odchýlit a stanovit si svá vlastní (Tomšej a Fára, 2013).

Kučina (2007) se s Matouškovou (2009) shodují, že pracovní úvazky na dobu určitou nelze hodnotit jednoznačně pozitivně, na rozdíl od částečných úvazků, které jsou ve většině případů využívány na základě svobodné volby, nebo proto, že vyhovují určité životní situaci. Jsou-li částečné úvazky využívány koncepčně, mají navíc přínos jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Výhody, které plynou ze zaměstnání na dobu určitou, převažují spíše u zaměstnavatelů, kterým umožňuje přizpůsobovat množství pracovní síly aktuální ekonomické situaci. Zaměstnanci je naopak tento druh flexibility vnímán jako jisté ohrožení dlouhodobé jistoty zaměstnání.

**Graf 4.5:** Podíl pracovních poměrů na dobu určitou na celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005-2013 (v %)



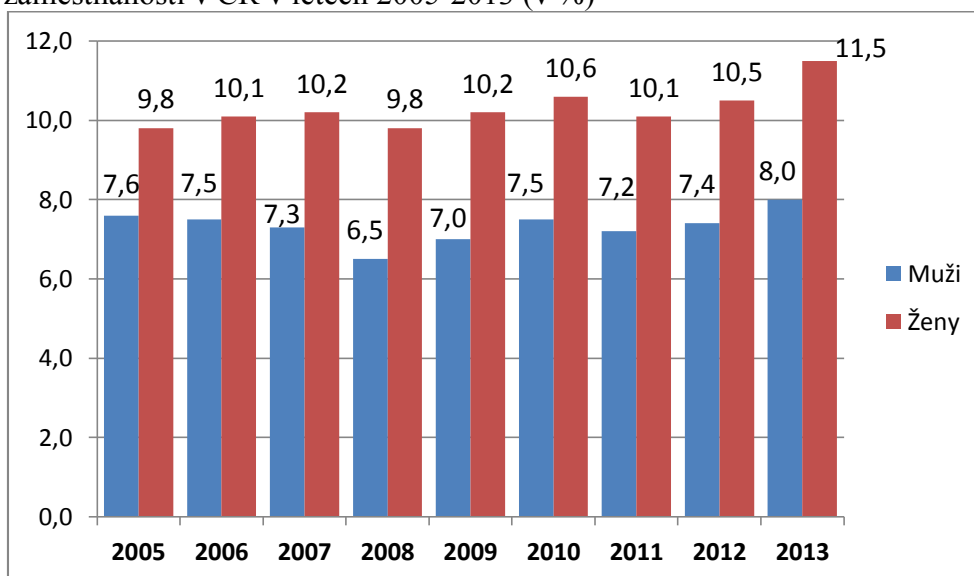
**Zdroj:** Eurostat, 2015c, vlastní zpracování

Z grafu č. 4.5 lze vidět, že zaměstnávání na dobu určitou od roku 2011 zažívá v České republice mírný vzestup. Takřka po celé zkoumané období byl podíl zaměstnanců na dobu určitou na celkové zaměstnanosti neměnný a pohyboval se od 8,5 % do 8,9 %. Výjimku tvořil pouze "krizový rok" 2008, kdy takto zaměstnaných bylo pouze 8 % osob. V roce 2013 byl sledován nejvyšší podíl osob využívajících práce na dobu určitou, a to 9,6 %. Oproti průměru EU 28, kde hodnota v roce 2013 dosahovala 13,7 %, je práce na dobu určitou v ČR stále využívána v menší míře, avšak lze tvrdit, že se k evropskému průměru přibližuje.

### Pracovní poměr na dobu určitou dle pohlaví

Rozložení pracovních poměrů na dobu určitou mezi muži a ženami je mnohem rovnoměrnější, než tomu bylo u částečných úvazků, což potvrzuje i graf č. 4.6. Stále však počet žen zaměstnaných na dobu určitou převyšuje počet mužů. Jak u žen, tak u mužů sledujeme u tohoto pracovního poměru stejný trend, kdy od roku 2005 až do roku 2013 u obou pohlaví dochází k mírným oscilacím těchto zaměstnaných osob. U mužů se míra zaměstnanosti od roku 2005 do roku 2013 zvýšila jen nepatrně - o 0,4 p. b na 8 %, zatímco u žen byl tento nárůst o něco vyšší (o 1,7 p. b.) na 11,5 %. Je tedy vidět jistý nárůst nerovnosti v zaměstnávání mužů a žen na dobu určitou za sledované období. Pokud jde o podíl osob zaměstnaných na dobu určitou na celkovém množství osob zaměstnaných na dobu určitou, u mužů dosahuje 46 % a u žen 54 %. (Matoušková a kol., 2009; Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

**Graf 4.6:** Podíl mužů a žen zaměstnaných na pracovní poměr na dobu určitou na celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005-2013 (v %)



**Zdroj:** Eurostat, 2015c, vlastní zpracování

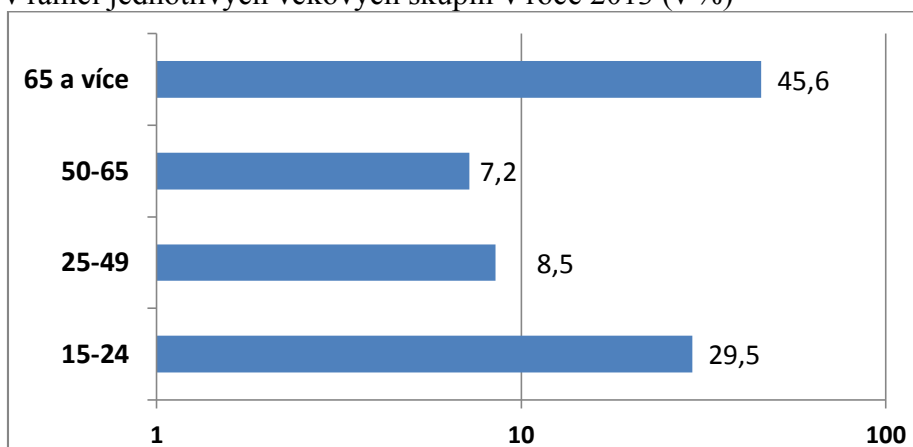
Ze studie Matouškové (2009) vyplývá, že převažujícím důvodem pro přijetí práce na dobu určitou jak v ČR, tak v EU, byla skutečnost, že tyto osoby nemohly najít zaměstnání na dobu neurčitou. Takový důvod v ČR uvedlo 63,2 % mužů a 62,5 % žen; v EU 57 % mužů a 61 % žen. Dalším důvodem, ve kterém se již výsledek výzkumu pro ČR ve srovnání s průměrem EU 27 výrazně odlišoval, byl nezáměr o práci na dobu neurčitou. V ČR to byl případ 35,6 % mužů a 36,4 % žen, kdežto průměr zemí EU 27 dosáhl 12,9 % mužů a 13,5 % žen. Pouze nepatrné procento osob v ČR (1,3 % mužů

a 1,1 % žen) využívá doby určité proto, aby se vzdělávali, což představuje markantní rozdíl ve srovnání s průměrem EU 27 (20,2 % mužů a 17,2 % žen.) Zkušební doba je důvodem využívání doby určité u 9,5 % mužů a 8,4 % žen v zemích EU 27. Za ČR není tato hodnota v této studii uvedena, z důvodu odlišného způsobu jejího uskutečňování.

### Pracovní poměr na dobu určitou dle věkové struktury

Z hlediska věkové struktury osob využívajících termínovaných smluv, je toto zastoupení relativně nejvýraznější u věkové kategorie 65 a více let. To v roce 2013 činilo 45,6 %. Do roku 2009 bylo přitom na dobu určitou zaměstnáno ještě více osob - 83 % celkově zaměstnaných osob starších 65 let. Bylo to dáno legislativou, která dle Matouškové (2009: 35) stanovila, že *"zaměstnanci pobírající starobní důchod mohou být zaměstnáni pouze v pracovním poměru na dobu určitou (trvající maximálně 1 rok)"*, přičemž omezení celkové doby pracovního poměru na 2 roky se na ně nevztahovalo. V roce 2010 však bylo toto omezení zrušeno, což důchodcům umožnilo pracovat bez omezení a souběžně pobírat starobní důchod. Zrušení omezení mělo za cíl podpořit zaměstnanost starších osob a postupné odchody do důchodů. Očekávalo se, že zaměstnanost osob v této kategorii klesne, což se potvrdilo (Matoušková a kol., 2009; Kotýnková, 2006).

**Graf 4.7:** Podíl zaměstnanců pracujících na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnaných v rámci jednotlivých věkových skupin v roce 2013 (v %)



**Zdroj:** Eurostat, 2015c, vlastní zpracování

Vysoké zastoupení mají úvazky na dobu určitou rovněž u osob v rozmezí 15-24 let (29,5 %), což je spojováno s přechodem ze školy do zaměstnání. Podobně jako u částečných úvazků i zde absolventi přijímají i méně kvalitní místo s cílem získání odborné praxe a zvýšení naděje na získání lepší pracovní pozice v budoucnu. Studující

mládeží jsou úvazky na dobu určitou často používány i ke sjednávání dočasných prací (brigád). Z výše zmíněných důvodů dle Kotýnkové (2006: 145) *"mají mezi mládeží dočasné úvazky poměrně výrazné zastoupení a vzrůstající trend, zatímco u starší pracovní síly mají dočasné úvazky trend sestupný související s prodlužováním věku pro nárok na starobní důchod"*. Nižší zastoupení mají tyto úvazky u střední věkové kategorie 25-49 let, kde podíl osob činí 8,5 % ze všech zaměstnaných v této kategorii. Nejmenší využití je patrné u osob, které jsou v předdůchodovém věku nebo jej v nedávné době překročili (50-64 let), a to 7,2 % (Matoušková a kol., 2009; Kotýnková, 2006).

### **Pracovní poměr na dobu určitou dle vzdělání a profesní struktury**

Z údajů ČSÚ (2014) vyplývá, že z celkového počtu 436,7 osob pracujících na dobu určitou, bylo nejvíce těch, kteří ukončili střední vzdělání bez maturity (162,8 tis; 37,3 %). O něco méně osob bylo absolventy střední školy ukončené maturitou, a to 152,3 tis (34,9 %). Podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců na dobu určitou v 3. čtvrtletí roku 2014, byl roven 79,9 tis, což představovalo 18,3 %. Procentuálně nejméně osob s tímto typem smlouvy (41,8 tis; 9,6 %) má ukončené základní.

Je důležité zmínit, jaká profesní struktura je mezi zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou nejčastější. Dle ČSÚ (2014), podle klasifikace CZ - ISCO (VŠPS), nejvíce ze 436,7 tis. lidí v 3. čtvrtletí roku 2014 bylo zaměstnáno jako pracovníci ve službách a prodeji (82,1 tis; 18,8 %), dále se jednalo o profese pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (74,4 tis.; 17 %), obsluha strojů a zařízení, montéři (70,1 tis.; 16,1 %) či řemeslníci a opraváři (56,7 tis.; 13 %). Naopak nejméně osob podle této klasifikace pracovalo jako kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu (2,2 tis.; 0,5 %) či zákonodárci a řídící pracovníci (7,6 tis.; 1,8 %).

Podmnožinou zaměstnaných na dobu určitou jsou **sezónní pracovníci**, o kterých již byla v předchozích podkapitolách zmínka. Jejich nejčastější zastoupení je v oborech jako zemědělství či stavebnictví. Jelikož tyto pracovníci nenacházejí pracovní uplatnění po celý rok, nemají jistotu, zda pro ně práce bude i nadále. "Výrobní" odborové svazy, ve kterých se tato sezónní práce nejčastěji vyskytuje, chtějí prosadit status sezónního pracovníka, který by jasně definoval práva a postavení takovéto osoby a zajišťoval určitou smluvní jistotu nové příští sezónní práce (Polívka, 2000; VÚPS, 2004).

### 4.3 Samostatně výdělečná činnost

#### Právní úprava

Samostatně výdělečná činnost neboli podnikání byla do konce roku 2013 upravena v Obchodním zákoníku. V novém Občanském zákoníku, který vstoupil v platnost k 1. lednu 2014, je pojem podnikatel definován nově. Upravuje jej **předpis č. 89/2012 Sb.** v § 420, který říká, že podnikatelem je *"fyzická nebo právnická osoba, která samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku"*. Dle této definice není nutné, aby osoba považována za podnikatele, měla podnikatelské oprávnění, nýbrž to, jak se osoba v právním styku fakticky chová (Svobodová, 2013; Nový občanský zákoník., 2014).

Podnikatelem je dle § 421 nového Občanského zákoníku i osoba, která je zapsána v obchodním rejstříku, bez ohledu na to, zda provozuje podnikatelskou činnost. K podnikání je dle tohoto předpisu nutné živnostenské nebo jiné oprávnění podle jiného zákona (např. koncesní listina).

Často používanou definicí pro OSVČ je i definice, která vychází ze **zákona č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Předpokládá, že OSVČ splňuje tři podmínky:

- *vykonává samostatnou výdělečnou činnost,*
- *spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení,*
- *ukončila povinnou školní docházku a dosáhla aspoň 15 let věku (ČZSZ, 2014).*

Od 1. ledna 2015 do okruhu spolupracujících osob náleží i členové rodiny, kteří se účastní na provozu rodinného závodu, a to dle § 13 odst. 1 zákona o daních z příjmů, jestliže na ně poplatník, tedy OSVČ dělí své příjmy a výdaje (ČZSZ, 2014).

#### Zastoupení OSVČ

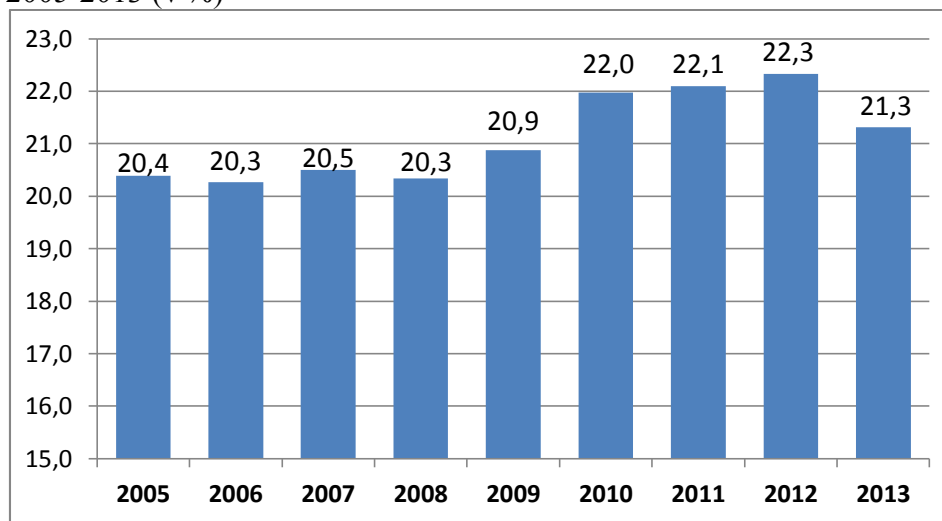
Činnosti osob samostatně výdělečně činných můžeme rozdělit podle jejich činností, na hlavní a vedlejší. Jestliže se OSVČ plně věnuje dané činnosti a má z ní hlavní příjem,

jedná se o hlavní činnost. Pokud daná činnost nepředstavuje pro OSVČ hlavní zdroj příjmů, mluvíme o činnosti vedlejší. Dle zákona mohou OSVČ kromě výše zmíněných příkladů dále být: osoby podnikající v zemědělství, osoby vykonávající uměleckou nebo jinou činnost na základě autorských práv či osoby vykonávající nezávislé povolání, které není živností ani podnikáním podle zvláštních právních předpisů (např. sportovci), (Podnikání v kostce, 2012).

V této podkapitole slouží k analýze OSVČ studie VÚPS a agentury Faktum Invenio s.r.o., které ve 3. čtvrtletí roku 2012<sup>8</sup> provedly komplexní průzkum postojů a stanovisek sebezaměstnaných osob formou přímých rozhovorů. Šetření se zúčastnilo celkem 1 005 respondentů, což představovalo zhruba 1 % z celkového počtu OSVČ. Rozsah výběru je dostatečný pro přijatelnou přesnost základních charakteristik, třídění a korelací, které jsou srovnatelné i s jinými výběrovými šetřeními (Vlach a kol., 2013).

Z níže zobrazeného grafu č. 4.7 lze sledovat vývoj OSVČ od roku 2005 do roku 2013. V zásadě můžeme říci, že podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti osciloval mezi 20,3 % a 22,3 %. Od roku 2005, kdy podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti činil 20,4 %, se tato hodnota zvýšila o 0,9 p. b., na 21,3 % v roce 2013.

**Graf 4.8:** Podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti v letech 2005-2013 (v %)



**Zdroj:** OECD, 2013; vlastní zpracování

<sup>8</sup> Stejný výzkum byl proveden již v roce 2006, proto některé údaje budou s tímto rokem komparovány

Pro důkladnější poznání samotné struktury OSVČ je vhodné podívat se na členění OSVČ podle toho, zda pro ně podnikání představuje hlavní či vedlejší zdroj příjmů. K tomu slouží tabulka umístěná v příloze č. 5, ve které kromě výše zmíněného členění vidíme dělení OSVČ na soukromé zemědělce, živnostníky a svobodná podnikání.

### **OSVČ dle povahy jejich příjmů**

Z celkového počtu 1 005 respondentů výzkumu, jich 876 uvedlo, že podnikání představuje jejich **hlavní zdroj příjmu (HZP)**. Z toho 62 % byli muži a 48 % ženy. Ve věkovém složení převládají osoby středního věku, tzn. od 31 do 40 let (247 respondentů) a od 51 do 60 let (208 respondentů). Další nejčastěji zastoupenou věkovou kategorií byly osoby do 30 let (97 respondentů). Nevelký je podíl podnikatelů, kteří mají 61 a více let (45 respondentů; 4 %). Samostatnou výdělečnou činnost jako hlavní zdroj příjmů lze porovnat i na základě délky podnikání. Z výzkumu vyplývá, že nejvíce osob (243) podniká 5-9 let, následně 10-14 let (186) a 15-19 let (167). 150 osob uvedlo, že jsou OSVČ kratší dobu než 4 roky a 130 osob, že podnikají více než 20 let (Vlach a kol., 2013).

Analyzováním vzdělanostní struktury tohoto typu OSVČ zjišťujeme, že v zásadě odráží složení ekonomicky aktivního obyvatelstva v ČR. Pouze 4 respondenti uvedli, že mají ukončené základní vzdělání. Podnikatelé s HZP mají nejčastěji ukončené střední vzdělání s maturitou (351 respondentů) a také střední vzdělání bez maturity (342 respondentů). Zhruba polovina (180) osob uvedla, že dokončila vyšší a vysokoškolské vzdělání (Vlach a kol., 2013).

Z 876 respondentů, jež uvedlo podnikání jako hlavní zdroj jejich příjmu, jich nejvíce - 86 % (755 osob) bylo sebezaměstnáno jako živnostníci. Druhou nejvíce zastoupenou kategorií byli podnikatelé vykonávající svobodná povolání (10 %; 85) a nejméně bylo těch, kteří podnikali v zemědělství - 4 % (36 respondentů).

Pro 129 osob z 1005 respondentů představovalo podnikání pouze **vedlejší zdroj příjmů (VZP)**. Mužů, jež uvedli, že je pro ně podnikání pouze doplňkovým zdrojem příjmů, bylo 57 %, tedy 74 respondentů. Podnikajících žen bylo 43 % (55 respondentů), což oproti roku 2006 představovalo nárůst o 7 p. b. Věková struktura podnikatelů s VZP je obdobná jako u podnikatelů s HZP. Nejvíce osob se nachází ve věkové kategorii 41-50 let, a to 38. Do kategorie 31-40 let podle výzkumu patřilo 32 osob, přičemž ve srovnání s rokem 2006 byla právě tato věková kategorie podnikatelů zastoupena nejvíce (25 %). Méně početná je věková skupina do 30 let, kde se nachází 22 podnikatelů. Nejméně osob

vykonávajících tento typ flexibilního úvazku pochází z kategorie 61 a více let (16). Samostatné výdělečné činnosti jako vedlejšímu příjmu se věnuje 5-9 let zhruba jedna třetina dotázaných osob. Druhou významnou skupinu tvoří osoby, které podnikají v intervalu do 4 let, kterých je 28 % (Vlach a kol., 2013).

Z výzkumu dále vyplývá, že pouze 1 podnikatel s VZP ukončil základní vzdělání. Naopak nejvíce osob mělo ukončeno střední vzdělání, a to 53 s maturitou a 35 bez maturity. Vyšší a vysokoškolské vzdělání mělo ukončeno 40 dotázaných, což je v procentním srovnání více, než u podnikatelů, pro něž je podnikání hlavním zdrojem příjmů. Převážná část sebezaměstnaných, kteří se rozhodli začít podnikat, pochází ze zaměstnanců (80 %), druhou významnou složku tvoří starobní a invalidní důchodci (12 %). V roce 2006 zaměstnanci představovali přibližně 75 % a starobní a invalidní důchodci dvě pětiny všech podnikatelů s VZP (Vlach a kol., 2013).

Ze 129 OSVČ kteří uvedli, že podnikání je pro ně pouze přivydělání peněz při jejich hlavním zaměstnání, jich nejvíce (87 %; 112 dotázaných) podniká jako živnostníci. Podnikatelů, kteří uvedli, že vykonávají svobodné povolání, bylo 11 % (14 respondentů). Nejmenší zastoupení, stejně jako u podnikatelů s HZP, patřilo zemědělcům, kteří představovali 2 % dotázaných (Průša a kol., 2013).

### **OSVČ dle odvětvové struktury ekonomiky**

Osoby samostatně výdělečně činné má smysl zkoumat i z hlediska jejich profesní struktury. Dle VÚPS (2013) vyplývá, že nejmenší podíl na sektorové struktuře připadá na zemědělství (5 %). Vyšší zastoupení podnikatelů je v průmyslu a stavebnictví (32 %) a nejvyšší ve službách (63 %).

Ve velmi malé míře, oproti EU, je zastoupen právě primární sektor. Jedním z důvodů je přestavba zemědělství na velkovýrobní základ, tedy dokončení procesu združstevnění, který je spojený s polovinou 60 let a který se projevil právě v nízkém počtu samostatně hospodařících rolníků. Dalšími důvody nízkého zastoupení podnikatelů v zemědělství jsou např. horší pracovní podmínky farmářů, vysoká produktivita práce velkých podniků, nízké výkupní ceny či radikální pokles životní úrovně zemědělských rodin. Všechny tyto faktory vedly k tomu, že se vytvořila jen malá motivace pro samostatné hospodaření (Průša a kol., 2013).



Od standardních hodnot, které jsou vykazovány ve členských zemích EU, se česká struktura OSVČ liší i relativně vysokým podílem sekundárního sektoru. Zatímco evropský průměr se pohybuje okolo 16 %, v ČR je to již zmíněných 32 %. Příčinou je významný podíl stavebnictví (17 %), které se na celkovém počtu OSVČ podílí zhruba jednou pětinou. Vyšší podíl sekundéry v EU nalezneme pouze ve Velké Británii a na Slovensku. Dle studie Průši a kol. (2013: 45) takováto struktura sebezaměstnaných *"odráží nedostatečnou ochranu rovného konkurenčního prostředí a trhu práce před švarcsystémem"*<sup>9</sup> (Průša a kol., 2013).

Podrobnější rozčlenění sebezaměstnaných podle charakteru činností zobrazuje tabulka č. 4.1. Je z ní patrné, že nejvíce zastoupené jak u podnikatelů s hlavním zdrojem příjmů, tak i s vedlejším, jsou činnosti ve službách a obchodu. V tomto oboru pracuje 45 % dotázaných podnikatelů, z toho 34 % mužů a 63 % žen. U podnikatelů s VZP ve službách a obchodu pracuje 35 % dotázaných (30 % mužů a 42 % žen). Druhou nejvíce oblíbenou činností v podnikání je práce jako řemeslník, výrobce, zpracovatel a opravář. Tyto činnosti jsou jak u podnikatelů s HZP, tak s VZP, spíše doménou mužů, kdy prvně zmínění takto pracují ve 44 % a další zmínění ve 31 % případů. U žen se tento podíl pohyboval postupně na 6 % a 13 %. Ostatní činnosti byly zastoupeny poměrně málo - vyzdvihnout by se dalo např. technickou, zdravotnickou a pedagogickou činnost, kde pracovalo 8 % a 12 % podnikatelů (Průša a kol., 2013; Vlach a kol., 2013)

**Tab. 4.1:** Rozdělení sebezaměstnaných podle charakteru jejich činností v roce 2012 v %

	hlavní			vedlejší		
	pohlaví		celkem	pohlaví		celkem
	muži	ženy		muži	ženy	
odborná duševní činnost	3	2	3	9	9	9
technická, zdravotnická, pedagogická činnost	7	9	8	12	13	12
činnost administrativního charakteru	2	8	5	4	15	9
činnost ve službách a obchodě	34	63	45	30	42	35
činnost v sociální péči		3	1			
činnost v zemědělství, lesnictví a rybářství	6	4	5	9	4	7
činnost řemeslníků, výrobců, zpracovatelů a opravářů	44	6	29	31	13	23
jiné	4	5	5	4	5	5

**Zdroj:** Vlach a kol., 2013

<sup>9</sup> "Ekonomická činnost, kdy osoby, které vykonávají pro zaměstnavatele běžné činnosti, nejsou jeho zaměstnanci, ale vystupují jako podnikatelé. Jedná se o výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah" (Kandlerová, 2013).

### **Motivace podnikatelů k podnikání**

Studie VÚPS zkoumala i faktory motivující k podnikání. U podnikatelů, pro něž je podnikání hlavním zdrojem příjmů, byla převládajícím motivem větší samostatnost, tvořivost a sebeuspokojení. Tento důvod považovalo pro začátek podnikání za rozhodující 63 % dotázaných. Oproti šetření z roku 2006 důležitost tohoto faktoru klesla o 4 p. b. Na druhém místě jsou ekonomické důvody, které uvedlo 28 % dotázaných. Ve srovnání s šetřením z roku 2006, se důležitost těchto faktorů zvýšila o 4 p. b. V rámci ekonomických motivátorů nejvýznamněji stoupl faktor vyšších příjmů v podnikání ve srovnání se závislou činností. V této souvislosti je Vlachem a kol. (2013) zmíněna hypotéza o ekonomické kultivovanosti OSVČ, která říká, že podnikatelé se ve vyšší míře zajímají o hospodaření jejich firem. Třetím nejčastějším motivem pro zahájení podnikání jsou rodinné tradice (10 %). Výjimku tvořili pouze zemědělci, kteří uváděli tento faktor častěji - ve 30 % případů (Vlach a kol., 2013).

U podnikatelů, pro které je podnikání pouze doplňkovým příjmem, je v 49 % rozhodujícím motivem samostatnost, tvořivost a sebeuspokojení. O něco nižší podíl dotázaných uvedl, že pro začátek podnikání byly pro ně důležité ekonomické faktory (43 %). Ve srovnání s výzkumem z roku 2006 se váha těchto faktorů zvýšila o 5 p. b. Z ekonomických faktorů patřily k nejvíce zásadním: získání dodatečných příjmů k vyššímu uspokojení potřeb svých a své rodiny (17 %), potřeba dodatečných příjmů, které doplňují výdělek ze zaměstnání (pokles z 10 % v roce 2006 na 17 % v roce 2012), možnost samostatného rozhodování (z 22 % na 16 %) či vyšší uspokojení z podnikání než ze závislé činnosti (z 13 % na 7 %). Zhoršující se příjmové podmínky jsou patrně odrazem hospodářské krize, čehož důkazem je další motiv pro podnikání – nové životní šance, jehož význam se v roce 2012, oproti roku 2006, zvýšil o 2 p. b., na 9 % (Vlach a kol., 2013).

## **4.4 Agenturní zaměstnávání**

### **Právní úprava**

Dle Doušové (2014) je agenturní zaměstnávání v České republice relativně novým pojmem, který se do právního řádu dostal v roce 2004 přijetím zákona o zaměstnanosti. Agenturní zaměstnávání je v české legislativě upraveno 2 zákony. Prvním je **zákon č. 262/2006 Sb.**, zákoníku práce (ZP) v platném znění. Konkrétně se jedná o ustanovení § 307 až § 309, kde jsou stanovena vzájemná pravidla mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a agenturou práce. Druhým je již zmíněný **zákon č. 435/2004 Sb.**,

o zaměstnanosti (ZZ), který byl částečně novelizován **předpisem č. 367/2011 Sb.** Dále budou nastíněny nejdůležitější změny související s přijatou novelou, neboť definice je v české právní úpravě stejná jako ta, která je uvedena v podkapitole č. 3.6, a hlubší rozbor právní úpravy by již sahal nad rámec této práce.

Hlavním důvodem pro provedení změn byl ten, že dle MPSV (2010) starý zákon o zaměstnanosti *"neumožňoval účinně regulovat činnost agentur práce, zasáhnout v případě nekvalitního poskytování služby zprostředkování zaměstnání agenturami práce a usměrňovat jejich živelný nárůst"*. Dále také umožňoval zprostředkování práce subjektům, které nedodržovaly povinnosti stanovené zaměstnavatelům vyplývající z obecně závazných právních předpisů v oblasti zaměstnanosti a při zaměstnávání zaměstnanců (MPSV, 2010).

Do 31. prosince 2011 byli zaměstnanci přidělováni za účelem práce k jinému zaměstnavateli pouze agenturami práce, které měly povolení ke zprostředkování práce vydané generálním ředitelstvím Úřadu práce. Nově ZP zavedl **institut dočasného přidělení**, čímž došlo k obnovení právní úpravy platné do 29. února 2004. Vedle sebe tedy souběžně existují dočasné přidělení mimo agenturní zaměstnávání (dle ZP) a dočasné přidělování v rámci agenturního zaměstnávání dle ZZ (Polák, Kadlecová a Svobodová, 2012).

Nový ZZ zavádí **povinné pojištění agentur práce**, a to s cílem zvýšit právní jistoty zaměstnanců agentur práce, popř. jiných fyzických osob, pro které agentura práce bude zprostředkovávat zaměstnávání. Dochází také ke **zkvalitňování sledování jednotlivých kategorií zapůjčovaných zaměstnanců agenturami práce**. Agentury práce jsou nyní povinny u dočasně přidělených pracovníků pro výkon práce u uživatele uvádět zvlášť jejich počet podle toho, odkud pocházejí. Rozlišuje se tedy, zda zaměstnanec pochází z České republiky, Evropské unie, ostatních členských států EHP a Švýcarska či zda se jedná o ostatní cizince podle státní příslušnosti (MPSV (2010)).

Další změnou je, že ZZ stanoví, že jednou z podmínek *"pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra ČR vydané na základě žádosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR"* (MPSV, 2010). Ministerstvo práce je tak povinno doručit své závazné stanovisko k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání Ministerstvu práce a sociálních věcí nejpozději do

patnácti dnů ode dne obdržení žádosti o toto stanovisko, což je navýšení této lhůty oproti starému ZZ (MPSV, 2010).

### **Zastoupení agenturního zaměstnávání**

V České republice, bohužel, nejsou dostupná jakákoliv data o celkovém počtu a struktuře agenturního zaměstnávání, přestože již v roce 2008 MPSV registrovalo přes 2 000 soukromých agentur práce v ČR. Při zkoumání tohoto typu flexibilního úvazku je tedy nutno vycházet pouze z údajů zveřejněných Mezinárodní konfederací soukromých agentur zaměstnanosti (Ciett).

Nekolová (2008) říká, že práce, která je vykonávána agenturními pracovníky v ČR může být označena jako nejistá, nebo také prekérní. Stejně jako tomu bylo u ostatních evropských zemí, i v ČR čelí tito zaměstnanci horším pracovním podmínkám, přestože mají právo na rovné zacházení a stejné pracovní podmínky jako "kmenoví" zaměstnanci. Zástupci odborových svazů jsou toho názoru, že problémy, které souvisí s vymáháním těchto práv, vytváří prostor pro sociální dumping spojený s agenturním zaměstnáváním v ČR. Nekolová (2008: 15,16) uvádí, že *"příčina problematického vymáhání leží v samotném principu agenturního zaměstnávání, kde se spojují vztahy pracovněprávní (mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem) a obchodněprávní (mezi agenturou práce a uživatelem), které se navíc vzájemně doplňují a podmiňují"*. Při následné kontrole, kterou mají provádět inspektoráty práce, vzniká problém efektivní kontroly, jelikož k oněm smlouvám mají přístup pouze finanční úřady, které nemají povinnost tyto informace o obsahu smluv postupovat inspektorátům.

Agenturní zaměstnávání v ČR, můžeme stejně jako u zemí EU, vyjádřit průměrnou mírou penetrace. Ta, pro připomenutí znamená, podíl agenturních pracovníků k celkové zaměstnanosti země. V obrázku umístěném v příloze č. 4 vidíme vývoj této míry od roku 2009 do roku 2012, neboť předchozí data nejsou dostupná. V roce 2009 průměrná míra penetrace dosahovala v ČR 0,7 % a v dalších obdobích bylo možno sledovat její obdobný vývoj. V roce 2012 došlo ke zvýšení této míry na 0,9 %, avšak oproti průměru zemí EU, kde tato míra v roce 2012 dosahovala 1,6 %, je tato hodnota stále podprůměrná. V absolutním vyjádření tak v roce 2012 pracovalo v České republice okolo 45 tisíc agenturních zaměstnanců (Ciett, 2014).

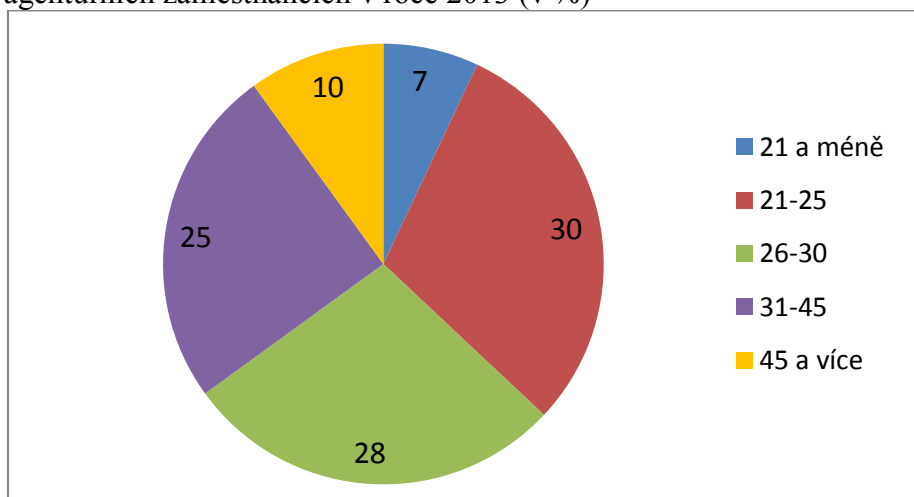
V roce 2012 působilo v České republice 1 490 agentur práce, které měly na území ČR 1 700 lokálních poboček. V nich bylo zaměstnáno 3 800 osob, kterých úkolem bylo najít práci pro každého agenturního zaměstnance nebo naopak najít odpovídajícího zaměstnance pro daný typ práce. Nejvíce známými světovými agenturami práce, které generují v průměru trojnásobné zisky oproti ostatním agenturám práce, jsou Adecco, Randstad a Manpower. Tyto agentury práce mají zastoupení i v ČR. Mezi menší agentury práce patří např. Allegris Group, Recruit či Hayes PLC (Ciett, 2014).

Zastoupení agenturních zaměstnanců dle pohlaví, lze pozorovat v grafu č. 3.10, umístěném v podkapitole 3.6. Z údajů zobrazených v grafu vyplývá, že 51 % zaměstnanců jsou muži a 49 % ženy. Je tak možno tvrdit, že genderové rozložení dočasných zaměstnanců je v ČR, oproti průměru EU (54 % mužů a 46 % žen), takřka vyrovnané (Ciett, 2014).

#### **Agenturní zaměstnání dle věkové struktury a odvětví**

Z grafu č. 4.9 je možno vidět, které věkové skupiny nejčastěji využívají agenturní zaměstnání. Nejpočetněji, a to 30 %, byla v roce 2012 zastoupena věková skupina mezi 21-25 lety. Na druhém místě se nacházejí osoby ve věku od 26 do 30 let, kterých bylo prostřednictvím agentur práce zaměstnáno 28 %. O něco méně (25 %) bylo osob patřících do věkové kategorie 31-45 let. Nejméně časté je agenturní zaměstnávání u nejmladších (21 a méně) a relativně nejstarších (45 a více) zaměstnanců, kterých bylo takto zaměstnáno 7 % a 10 % (Ciett, 2014).

**Graf 4.9:** Podíl agenturních zaměstnanců dle věkové kategorie na celkově zaměstnaných agenturních zaměstnancích v roce 2013 (v %)



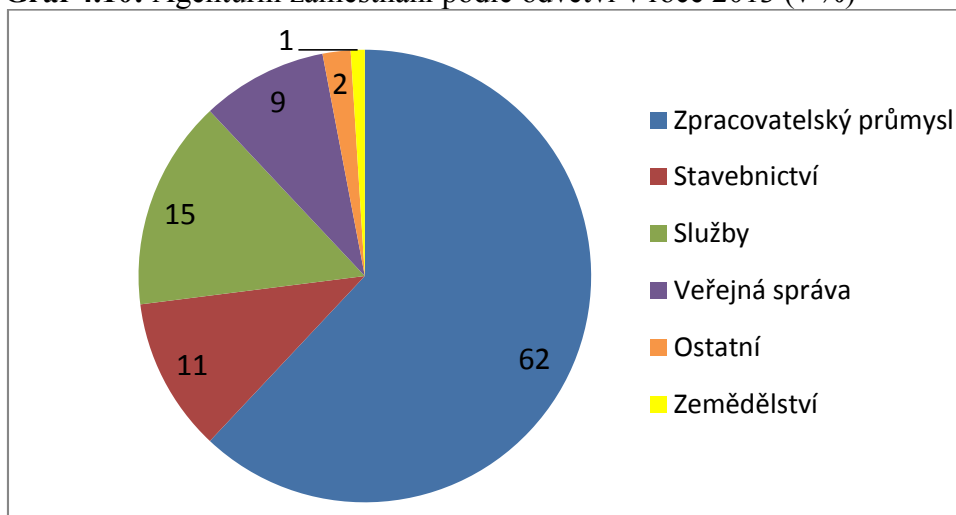
**Zdroj:** Ciett, 2014, vlastní zpracování

Dle výzkumu Ciett (2014), založeném na datech z roku 2012 vyplývá, že právě polovina agenturních zaměstnanců měla ukončené pouze základní vzdělání. O něco méně (42 %) dosáhlo středního vzdělání. Pouze 8 % osob ze všech dočasných pracovníků mělo dokončené vysokoškolské vzdělání. Situace v EU je značně diferencovaná, o čemž může svědčit fakt, že 23 % dočasných zaměstnanců mělo dokončené základní vzdělání a až 27 % osob dokončilo vysokou školu. Zbýlá polovina osob měla dokončené středoškolské vzdělání (Ciett, 2014).

Agenturní zaměstnanost osob v ČR nejčastěji (60 %) trvá mezi 1 až 3 měsíci, což je dvojnásobek průměrné délky vykazované za země EU 28 (29 %). Agenturní zaměstnanost u úkolů s délkou do 1 měsíce a s dobou trvání delší než 3 měsíce je v ČR využita shodně ve 20 % případů. Statistiky za EU 28 od českých poněkud odlišují, jelikož v EU jsou krátkodobé smlouvy využívány ve 30 % a dlouhodobé smlouvy ve 41 % případů (Ciett, 2014).

Z grafu 4.10 je patrné, že 62 % agenturních zaměstnanců v ČR v roce 2012 nejčastěji nacházelo uplatnění ve zpracovatelském průmyslu. To je takřka dvojnásobek průměru EU 28, který činil 33 %. Druhým nejčastějším odvětvím jsou služby (15 %). Oproti průměru EU, který dosahuje až 38 %, však ČR poměrně výrazně ztrácí. Na podobné úrovni (11 % a 9 %) jsou agenturní zaměstnanci soustředěni ve stavebnictví a veřejné správě. V EU se tyto hodnoty pohybují na 9 % a 7 %. Zanedbatelné zastoupení má odvětví zemědělství (1 %) a kategorie ostatní (2 %), podobně jako v EU 28 (Ciett, 2014).

**Graf 4.10:** Agenturní zaměstnání podle odvětví v roce 2013 (v %)



**Zdroj:** Ciett, 2014, vlastní zpracování

## 5 Návrhy a doporučení

Z provedené analýzy zaměřené na **částečné úvazky** vyšlo najevo, že tento typ flexibilní práce je podprůměrně využíván zejména v Polsku, Španělsku a také v České republice. Lze také říci, že v menší míře je využíván muži než ženami. Navrhovaná opatření mohou mít různou podobu, ale do jisté míry musí odpovídat i zvyklostem a tradicím souvisejícími s trhy práce jednotlivých zemí. Nelze tedy pomoci všem skupinám na trhu práce, neboť ne všechny o tuto pomoc stojí.

Zaměřit se tak lze především na osoby, které o něj mají největší zájem, což jsou matky s malými dětmi, důchodci či studenti. Jedním z největších problémů žen na mateřské dovolené je, že by rády pracovaly na částečný úvazek, ale z důvodu nedostatku volných míst v mateřských školách jim to není umožněno. Jednoznačně pozitivně lze hodnotit zákon přijatý 29. 11. 2014 č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. **Dětská skupina** je složena z maximálně 24 různě starých dětí zaměstnanců. Tyto skupiny mohou být zřizovány jak ve firmách, tak na úřadech, radnicích, vysokých školách či v neziskových organizacích. Jejich rodičům, především matkám, by to umožnilo pracovat alespoň na částečný úvazek, zatímco její dítě bude zabezpečeno. Výhodou je, že pro zřizovatele jsou dětské skupiny daňově uznatelný náklad a rodiče, jež tuto službu využívají, si ji mohou odečíst ve formě slevy na dani (Kopecký, 2014).

K podpoře zkrácených úvazků je zapotřebí vyšší aktivity státu, neboť dosavadní legislativa ČR, konkrétně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sice nebrání tvorbě nových částečných úvazků, ale v zásadě je ani nijak nepodporuje a navíc vykazuje jistou míru neutrálnosti. Neutrálnost souvisí s faktem, že stát nestanoví povinnost v určitých případech pracovní úvazek snížit a při odeznění potřeb tento úvazek využívat, stát neukládá povinnost k návratu k plnému úvazku. Nelze zapomínat, že zkrácený úvazek je především určen určité skupině osob, proto by se měl stát snažit o to, aby podmínky využití této flexibilní formy práce byly co možná nejpřesněji zacíleny na správné osoby (Hanžlová, 2014).

Další možností zvýšení zaměstnanosti na částečný úvazek je pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Jednalo by se o podporu zaměstnavatelů, kteří se rozhodnou přijmout např. dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče o práci na tzv. **společensky účelné pracovní místo**. Zaměstnavatel, který zaměstná dlouhodobě nezaměstnanou osobu, matku

s dítětem či studenta např. na poloviční úvazek, může dostat příspěvek od státu ve výši, která odpovídá vyššímu pracovnímu úvazku, např. 0,6 nebo 0,7, což je určitá forma bonusu za umožnění aktivizace těchto osob.

Stát by měl usilovat o odstraňování bariér na straně zaměstnavatelů v podobě značné administrativní a organizační zátěže související se zaměstnáváním na zkrácený úvazek, a rovněž v odbourávání ekonomických překážek, ke kterým patří např. minimální vyměřovací základ zdravotního pojištění zaměstnanců nebo vybavení pracovních míst (MPSV, 2014).

Na straně zaměstnanců na částečný úvazek, by měl stát zajistit jejich dostatečnou ochranu, s čímž souvisí zákaz neoficiálních přesčasů nebo naopak jejich legalizace, posílení jistoty tohoto typu zaměstnání a v neposlední řadě by stát měl projevit snahu o relativní vyrovnání příjmů ze zkrácených úvazků na úroveň plných úvazků. To je důležité především u nízkopříjmových skupin, které přijetím částečného úvazku musejí pokrýt zvýšené náklady v podobě dojíždění do zaměstnání či zajištění dítěte (MPSV, 2014).

Částečné úvazky by měly představovat **motivaci k práci i pro osoby v důchodovém věku**, a to nejenom proto, že ekonomicky aktivních osob stále ubývá a v budoucnu mohou chybět prostředky na vyplacení důchodů, ale také proto, že tyto osoby disponují zkušenostmi, které by mohly předávat dále. Práce na plný úvazek je pro tyto osoby již mnohdy náročná, proto částečný úvazek může být ideálním řešením, jak zůstat aktivním a získat dodatečný příjem k důchodu. Pokud se jedná o podporu studentů, pomocí zkrácených úvazků mohou firmy získávat nové talenty již během jejich studia. Studentům rozšíření zkrácených úvazků umožní úspěšně zvládat studium a získat potřebné pracovní zkušenosti. Naopak firmám umožní nalézt vhodné potenciální zaměstnance (Gola, 2013).

Využívání **pracovního poměru na dobu určitou** je značně diferencované a závislé na pracovně-právní legislativě daného státu a taktéž na jeho geografické poloze, ale i na průmyslové struktuře země. Obecně lze usuzovat, že v zemích jako je Polsko, Španělsko a Česká republika jsou pracovní smlouvy na dobu určitou rozšířeny podstatně více než v rozvinutých zemích typu Německa, Španělska či Velké Británie. Tento nástroj trhu práce



zcela jistě může fungovat a do jisté míry pro zpružnění trhu práce funguje, je nutné však doplnit, že není vhodný pro všechny věkové kategorie osob.

Pracovní poměr na dobu určitou by měl být zcela jistě podporován u mladých osob, které vstupují na trh práce a nemají dostatečné pracovní zkušenosti a také u osob, které jej vnímají jako přechodnou práci ve své pracovním životě. Vhodný je především pro méně kvalifikované zaměstnance s dokončeným základním či středním vzděláním. Prostor pro zlepšení pracovního úvazku na dobu určitou spatřuji především v **dorovnávání výše mezd**, které se budou přibližovat mzdám pracovních úvazků na dobu neurčitou v rámci stejných profesí. Tímto by mohlo dojít ke zvýšení motivace potenciálních zaměstnanců pro přijetí zaměstnání na dobu určitou bez obav z toho, že budou oproti stálým pracovníkům mzdově diskriminováni.

Dalším prvkem, který lze v souvislosti s pracovním poměrem na dobu určitou aplikovat, je **zvýšení náhrad mezd** neboli posílení sociální jistoty osob, které se v důsledku časového omezení pracovního poměru stanou dočasně nezaměstnanými. Po vzoru Švédska nebo Dánska je nutné tyto osoby finančně zajistit, motivovat je k hledání další práce a zabránit tak, aby ve stavu nezaměstnanosti setrvávaly příliš dlouhou dobu. Může k tomu přispět i aktivní politika zaměstnanosti.

Z pohledu legislativy lze souhlasit s dosavadním ustanovením, že standardním poměrem je pracovní poměr na dobu neurčitou a doba určitá tak představuje výjimku ze standardu. Práce by měla pro zaměstnance představovat jednu z životních jistot, kterou doba určitá prozatím nemůže plně zajistit. O tom svědčí i fakt, že dočasně zaměstnaní pracovníci mají kvůli nejistotě svého zaměstnání problémy se získáním úvěrů či hypoték. Pozitivním krokem pro vyšší využitelnost doby určité by mohlo být také **posilování důvěry** finančních institucí v osoby zaměstnané na dobu určitou.

Pro zaměstnavatele v podstatě nelze navrhnout další opatření, neboť, jak již bylo dříve v práci zmíněno, úvazky na dobu určitou jsou pro zaměstnavatele velice výhodné. Zaměstnavatelé těží především z toho, že mohou operativně v poměrně krátké době s jednotlivými zaměstnanci bez obtíží ukončit pracovní poměr a v případě potřeby zaměstnat pracovníky nové. Vyhýbají se tímto drahému a komplikovanému propouštění, které je spojováno s úvazky na dobu neurčitou.

Z analýzy **osob samostatně výdělečně činných** vyplynulo, že největší podíl OSVČ na celkově zaměstnaných z vybraných zemí se nachází v České republice, Polsku a Španělsku. Rozvinutější země jako Švédsko, Německo a Velká Británie vykazují podprůměrný podíl podnikatelů. Nositelé hospodářské politiky by se měli zaměřit především na podporu nejvýznamnější složky OSVČ - živnostníky. Mohou je přilákat zejména příznivým nastavením plateb daní nebo jejich dočasným snížením či zjednodušením administrace, která často pro svou komplikovanost a časovou náročnost začínající živnostníky pouze odrazuje. Další oblastí pro podporu k SVČ je také poskytování investičních pobídek. Pobídky mohou mít podobu např. odpuštění daní firmám, které se rozhodnou v dané zemi podnikat (Generation Europe Foundation, 2009).

Při nedostatku financí na začátku podnikání mohou živnostníci využít finanční podporu z **Evropských strukturálních fondů**, jež jsou zaměřeny na podporu podnikatelských aktivit. Mohou být využity např. na investice do moderních výrobních technologií, inovace vybavení pro výzkum a vývoj informačních a komunikačních technologií či vstup na zahraniční trhy.

Dalším prvkem, který považují za přínosný, je existence podpory živnostníků ze strany EU v podobě tzv. **odvolací instituce**, jako např. SOLVIT, jež řeší diskriminační chování veřejnoprávních orgánů na úřadech či nespravedlivé zacházení se živnostníky. Činnost těchto institucí, které dohlíží na řádné dodržování evropského práva, by měla být orgány EU podporována. Základním požadavkem je, aby podnikatelé byli informováni o existenci těchto institucí a službách, které nabízí, a nebáli se jich využít (Generation Europe Foundation, 2009).

**Agenturní zaměstnávání** spatřuji jako efektivní nástroj, který lidem všech věkových kategorií umožní vyzkoušet si práci na více pracovních pozicích a získat tak bohaté pracovní zkušenosti. Nejnižší využití agenturního zaměstnávání bylo zjištěno ve Španělsku, Polsku a také v České republice. Jednou z cest, které mohou podnítit uchazeče o práci ve využití služeb agentur práce, je **vyvrátit mýty** spojené s tímto zaměstnáváním.

Agentura Grafton Recruitment uvádí, že je mylné domnívat se, že zprostředkovatel zaměstnání strhává zaměstnancům peníze ze mzdy za zprostředkování práce. Takový postup není v souladu se zákonem a služby agentury nejsou hrazeny zaměstnancem. Dalším omylem je obava zaměstnance z přesunutí např. na vzdálené místo, pokud již pro

něj není práce poblíž místa jeho bydliště. Takový postup není možný bez předchozí dohody se zaměstnancem. Není ani pravdou, pokud jsou dodrženy zákonem dané podmínky, že agenturní zaměstnanci mají nižší mzdy než kmenoví zaměstnanci firmy. Zákon ukládá srovnatelné mzdové a pracovní podmínky. V praxi to znamená, že pokud má kmenový zaměstnanec k dispozici např. stravenky, agenturní pracovník je musí obdržet také (PRCOM, 2015).

Velmi důležité je, aby lidé věděli, že agenturní zaměstnávání nelze ztotožňovat s brigádou. Seriózní agentury zprostředkovávají práci pouze v souladu se zákonem, a to na dohodu o pracovní činnosti nebo na hlavní pracovní poměr, přičemž délka trvání sjednané smlouvy může být rozdílná. Zaměstnanci ovšem mohou přes agenturu pracovat i několik let. Posledním mýtem je, že zaměstnavatel neplatí za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění. Není tomu tak, neboť agentura za svého zaměstnance odvádí pojištění i daně dle zákona. Dle mého názoru je důležité, aby lidé byli s těmito informacemi seznámeni a neměli obavu služeb agentur práce využívat. Tyto informace mohou být lidem předávány např. v tisku nebo prostřednictvím internetových stránek (PRCOM, 2015).

Jako limitující prvek spatřuji návrh MPSV týkající se **omezení podílu agenturních zaměstnanců v podnicích**, který má od roku 2016 činit 15 %. Flexibilita trhu práce je důležitá např. pro zahraniční investory a jakékoli její omezení není dobrým signálem pro další investice v tuzemsku. Tyto kvóty mohou vést ke snižování konkurenceschopnosti země. Eventuální schválení připravovaného návrhu by představovalo značné omezení pro zaměstnavatele, kteří potřebují objektivně zajišťovat větší část svých personálních potřeb právě flexibilními nástroji a 15% hranice by je limitovala (iDNES, 2015).

Jako pozitivní krok hodnotím další návrhy MPSV, které se týkají **ustanovení komise pro udělování povolení ke zprostředkování práce**. Dojde tak k větší kontrole finanční způsobilosti agentur. Větší důvěryhodnost zajistí také kauce ve výši 50 tisíc Kč pro fyzické osoby a 500 tisíc Kč pro právnické osoby, které budou žádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Mezi majetkově provázanými agenturami dojde k omezení přesunů agenturních pracovníků, kteří v případě, kdy jedna agentura porušuje zákonné předpisy, mohou být převedeni na jiný subjekt (iDNES, 2015).

## 6 Závěr

Praktická část diplomové práce "Flexibilita trhu práce" byla zaměřena na komparaci čtyř flexibilních forem práce, kterými jsou částečný pracovní úvazek, pracovní poměr na dobu určitou, samostatně výdělečná činnost a agenturní zaměstnávání. Tyto atypické formy práce byly ve třetí kapitole srovnávány v rámci pěti vybraných zemí, a to Německa, Velké Británie, Švédska, Španělska a Polska. Výběr zemí souvisel s čtyřmi sociálními modely, které jsou v současnosti v Evropě využívány. Poslední země - Polsko, bylo zvoleno jako reprezentant zemí východní Evropy tak, aby komparace zahrnovala co možná nejvíce diferencované státy.

První analyzovanou nestandardní formou práce byly částečné úvazky. Z analýzy vyplynulo, že nejvíce oblíbené jsou zejména v Německu, Velké Británii a Švédsku, tedy ve vyspělejších zemích Evropské unie. Jejich využití bylo ve srovnání s průměrem zemí EU 28 (20,4 %) nadprůměrné, a to přibližně o 7 p. b. Vysoké zastoupení zkrácených úvazků souvisí zejména se vstřícně nastavenou legislativou pro zaměstnance, která jim umožňuje skloubit jejich pracovní a rodinný život a také s historickým přístupem k této pracovní formě. Menší oblíbenost částečných úvazků je možno zaznamenat u poměrně méně vyspělých zemí jako Polsko, Španělsko, ale i u České republiky, přičemž naše země vykazuje v tomto ukazateli nejnižší podíl nejen za vybrané země, ale i v rámci celé EU 28. Problémy související s nižším využitím zkráceného úvazku lze spatřovat ve výskytu tzv. nedobrovolné podzaměstnanosti či ve vyšších nárocích, které jsou na částečné zaměstnance kladeny jejich zaměstnavateli. Ve všech zemích pozorujeme výrazně nižší podíl mužů než žen pracujících na částečný úvazek.

Druhou zkoumanou formou práce byl úvazek na dobu určitou. Ten byl v roce 2013, z vybraných zemí, nejrozšířenější ve Španělsku (26,9 %) a v Polsku (23,1 %) a představoval v těchto zemích nejčastější formu flexibilního zaměstnávání. I ve Švédsku je doba určitá označována za jednu z nejpopulárnějších flexibilních forem práce, ačkoli jej využívá pouze 16,9 % celkově zaměstnaných osob. Zeměmi, kde se podíl zaměstnaných na dobu určitou v roce 2013 pohyboval pod průměrem EU 28, byly Německo (13,3 %), Česká republika (9,6 %) a Velká Británie, kde tohoto úvazku využívalo 6,2 % pracovníků. Co se týče podílu mužů a žen pracujících na dobu určitou, jejich zastoupení je na rozdíl od částečných úvazků téměř vyrovnané.

Problém spojený s úvazkem na dobu určitou lze spatřit ve skutečnosti, že lidé jej přijímají většinou jen proto, že nejsou schopni najít zaměstnání na dobu neurčitou. Dále lze tvrdit, že důsledkem zaměstnání na dobu určitou je rostoucí diferenciací v pracovních podmínkách mezi zaměstnanci na dobu určitou a neurčitou. Neméně důležitá je i absence jistoty zaměstnání, která s časově omezenou prací souvisí. Z doby určité profitují zejména zaměstnavatelé, pro které představuje účinný nástroj pro zajištění numerické flexibility podniku. Zaměstnání na tento typ flexibilního úvazku je důležité pro tzn. sezónní pracovníky (např. z oblasti stavebnictví), kteří nemohou pracovat po dobu celého roku a tento typ smlouvy je pro ně, a zejména pro jejich zaměstnavatele ideální.

V rámci výzkumu samostatné výdělečné činnosti bylo zjištěno, že čím je země méně vyspělá, tím je podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti vyšší a naopak. To potvrzují Polsko i Španělsko. První země dosahuje vysokého podílu podnikatelů na celkové zaměstnaných z důvodu vysokého podílu zemědělců v zemi, a také díky dlouhé tradici podnikatelství, jež bylo uplatňováno i za komunistického režimu. Španělsko profituje především ze své geografické polohy, která umožňuje rozvíjet turistický ruch v zemi. Podnikání je oblíbeno také obyvateli České republiky, kteří uvádějí, že samostatná výdělečná činnost je nejčastěji láká kvůli větší samostatnosti, tvořivosti a sebeuspokojení, dále je motivují ekonomické faktory či rodinné tradice. Naopak Německo, Velká Británie a Švédsko nevykazují v podnikání příliš vysoký podíl na celkové zaměstnanosti, i když podmínky pro jeho start jsou poměrně příznivé.

O všech komparovaných zemích se dá říci, že větší aktivita podnikání je sledována na straně mužů než na straně žen. Věkovými kategoriemi, které vykazují nejvyšší podíl na samostatné výdělečné činnosti, jsou lidé od 25-49 a také osoby od 50-64 let. Mladé osoby (15-24 let) a starší osoby (65 a víc let) se do podnikání pouštějí méně často.

Posledním typem flexibilního úvazku, zkoumaného v rámci této diplomové práce, bylo agenturní zaměstnávání. To je rozšířené především u průmyslově vyspělých zemí. Průměrná míra penetrace, která udává podíl agenturních pracovníků k celkové zaměstnanosti země, je tak nejvyšší ve Velké Británii (3,8 %), dále v Německu (2,2 %) a ve Švédsku (1,2 %). Míra penetrace 1 % byla v roce 2013 registrována v Polsku a 0,9 % v České republice. Relativně nejméně je zprostředkované zaměstnání využíváno ve Španělsku, kde tato míra činila pouze 0,5 %. Agenturní pracovníci obecně musí čelit

horším pracovním podmínkám, ačkoli je právně ukotveno, že zaměstnavatel je povinen zajistit jim podmínky stejné, jaké mají kmenoví zaměstnanci.

Agenturní zaměstnávání představuje pro zaměstnance poněkud nejistou formu zaměstnání, neboť s příchodem útlumu odbytu podniku či s nástupem celosvětové krize bývají prvními, kteří jsou propuštěni. Na druhou stranu, zaměstnání přes agenturu práce může zajistit poměrně široké pracovní zkušenosti, neboť zaměstnanci na přiděleném pracovním místě nesetrvávají dlouho. Navíc, pokud se zaměstnanec osvědčí, uživatel si jej může ve svém podniku, po splnění určitých podmínek, ponechat.

Míra využití flexibilních úvazků je ve vybraných zemích různá. Stejně tak nároky na všechny typy flexibilních úvazků jsou různé - mohou se lišit pohlavím, věkem či vzděláním. Dle mého názoru je zajištění flexibility dnešních dynamických trhů práce velmi důležité, neboť životní styl současných generací, je velmi odlišný od způsobu života před 20 lety. Rozdíl spočívá především v tom, že mnoho lidí touží po kariéře a již dávno neplatí, že ženy pečující o malé děti jsou po dobu několika let na mateřské dovolené. Také zaměstnavatelé stále častěji vyhledávají pružné zaměstnance, kteří jim budou k dispozici ve stále méně obvyklou dobu, než je ta standardní osmihodinová. Lidé se chtějí na trhu práce realizovat a právě k tomu jim mají vycházet vstříc různé typy flexibilních forem práce.

## Seznam použité literatury

ATKINSON, John, 1994. Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, roč. 16, č. 8, s. 28 - 31.

BAKLÍKOVÁ, Anna, 2010. *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce*. Brno. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně, fakulta sociálních studií, katedra sociální politiky a sociální péče.

BIČÁKOVÁ, Olga, 2009. Druhů zaměstnávání je mnoho. *FinExpert* [online]. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/druhu-zamestnavani-je-mnoho>

BIELESZ, Martin, 2012. Pracovní poměr na dobu určitou. *Advokátní kancelář Hajduk a partneři* [online] [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://www.hajduk.cz/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou/>

BREDGAARD, Thomas, Flemming LARSEN a Per MADSEN, 2005. The flexible Danish labour market - a review. In: *Centre for labour Market Research (CARMA)* [online]. Denmark [cit. 2015-01-12]. Dostupné z: [http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers\\_files/RT2%20Bredgaard%20Larsen%20Madsen%20-%20The%20flexible%20Danish%20labour.pdf](http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers_files/RT2%20Bredgaard%20Larsen%20Madsen%20-%20The%20flexible%20Danish%20labour.pdf)

BROUGHTON, Andrea, Isabella BILLETA a Mats KULLANDER, 2010. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. *Institute for Employment Studies and Eurofound* [online]. [cit. 2015-01-12]. Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>

BROŽÍKOVÁ, Ivana, 2011. SU OPF KARVINÁ. *Acta academica karviniensia*. 4. vyd. Bohumil Fiala. Karviná, roč. 2011. ISSN 1212-415X.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vysoká škola ekonomická v Praze. ISBN 80-245-1120-7.

CALDARINI, Carlo, et al., 2014. The "place" of atypical work: in the European social security coordination: A transnational comparative analysis. In: *Centre for the study of European Labour Law "Massimo D'Antona"* [online]. London [cit. 2015-01-09]. Dostupné z: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-Collective%20Volumes/20140328-092326\\_caldarini-giubboni\\_mckay\\_collvol22014enpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-Collective%20Volumes/20140328-092326_caldarini-giubboni_mckay_collvol22014enpdf.pdf)

CEGLARZ, Jakub, 2015. Umowa o pracę na czas określony. To musisz o niej wiedzieć. *Money.pl* [online]. [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/umowa-o-prace-na-czas-okreslony-to-musisz-o,228,0,1715172.html>

CROUS, Marius, 2013. *Atypical Work in South Africa and Beyond*. Diplomová práce. University of Johannesburg. Vedoucí práce Prof. N. Smith. Dostupné z: [https://ujdigispace.uj.ac.za/bitstream/handle/10210/8853/Crous\\_2013.pdf?sequence=1](https://ujdigispace.uj.ac.za/bitstream/handle/10210/8853/Crous_2013.pdf?sequence=1).

CZUDEK, Damian, Josef KOTÁSEK a Jan NECKÁŘ, 2009. *Interakce českého a evropského práva: Sborník příspěvků doktorského studia k výzkumnému záměru „Evropský kontext vývoje českého práva po roce 2004“ na Právnické fakultě Masarykovy univerzity* [online]. Brno [cit. 2015-02-27]. ISBN 978-80-210-4881-2. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/interakce2009/files/sbornik/sbornik.pdf>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2014. *Druhy SVČ* [online] ČSSZ, 2014 [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/druhy-svc/>

DOČKALOVÁ, Radka, 2008. *Evropské sociální systémy a ochota pracovat* [online]. Brno [cit. 2015-02-13]. Diplomová práce. Masarykova univerzita Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Ing. Petr MUSIL, Ph.D. Dostupné z: [http://is.muni.cz/th/100155/esf\\_m/](http://is.muni.cz/th/100155/esf_m/).

DUDOVÁ, Radka, 2008. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 308 s. ISBN: 978-80-7330-138-5.

EUROFOUND, 2009. *Mobilita v Evropě – cesta vpřed* [online] [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2007/03/cs/1/EF0703CS.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/03/cs/1/EF0703CS.pdf)

EUROPA, 2013. *The current situation of gender equality in the United Kingdom – Country Profile* [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo\\_campaign/130911\\_country-profile\\_united\\_kingdom.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/130911_country-profile_united_kingdom.pdf)

EVROPSKÁ KOMISE, 2014. Zpráva komise Evropskému parlametu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o používání směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. In: *Úřední věstník Evropské unie*. [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/documents/com/com\\_com%282014%290176\\_/com\\_com%282014%290176\\_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com%282014%290176_/com_com%282014%290176_cs.pdf)

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, 2010. Trh práce a evropské strategie: Evropská strategie zaměstnanosti a Evropská strategie sociálního začleňování. In: *Název projektu: Kvalitní vzdělání je efektivní investice do lidského kapitálu – cesta k uplatnění absolventů VŠE na trhu práce; CZ.2.17/3.1.00/32102* [online]. ESF [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://khp.vse.cz/wp-content/uploads/2011/08/Trh\\_prace\\_a\\_evr\\_strategie.pdf](http://khp.vse.cz/wp-content/uploads/2011/08/Trh_prace_a_evr_strategie.pdf)

FELSTEAD, Adam a Nick JEWSON, 1999. *Global trends in flexible labour*. Editor Alan Felstead, Nick Jewson. Basingstoke: Macmillan business, 213 s. Critical perspectives on work and organisations. ISBN 03-337-2999-4.



GENERATION EUROPE FOUNDATION CZECH REPUBLIC, 2009. *Daňové zvýhodnění živnostníků a drobných podnikatelů EU: Daňové zvýhodnění živnostníků a drobných podnikatelů EU* [online] Generation Europe Foundation, 2009 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=2&tema=66>

GILAROVÁ, Radomíra, 2004. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce* [online]. EuroProfis [cit. 2014-12-28]]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf)

GŁOGOSZ, Dorota a Lucyna MACHOL-ZAJDA, 2007. *Elastyczne formy pracy: poradnik dla pracowników* [online]. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej [cit. 2015-02-20]. ISBN 978-838-7981-624. Dostupné z: <http://rownosc.info/bibliography/publication/elastyczne-formy-pracy-poradnik-dla-pracownikow>

GOLA, Petr, 2013. FinExpert.cz. *Zkrácené úvazky zvyšují zaměstnanost: Přesto české firmy za západní Evropou stále zaostávají.* [online] Gola, 2013 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/zkracene-uvazky-zvysuji-zamestnanost>

HABERLOVÁ, Věra a Renáta KYZLINKOVÁ, 2009. *Rodinné potřeby zaměstnanců.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online] VÚPS, 2009 [cit. 2015-03-16]. ISBN 978-80-7416-053-0. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_304.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf)

HANŽLOVÁ, Jitka, 2014. Český rozhlas: Zprávy. *Po zvýšení částečných úvazků volají odborníci i mnozí zaměstnanci, firmy je ale příliš nenabízejí* [online] Hanžlová, 2014 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: [http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/\\_zprava/pozvyseni-castecnych-uvazku-volaji-odbornici-i-mnozi-zamestnanci-firmy-je-ale-prilis-nenabizeji--1393600](http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/_zprava/pozvyseni-castecnych-uvazku-volaji-odbornici-i-mnozi-zamestnanci-firmy-je-ale-prilis-nenabizeji--1393600)

HATFIELD, Izzy, 2015. Institute for Public Policy Research. In: *Self - Employment in Europe* [online] [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: <http://www.ippr.org/publications/self-employment-in-europe>

HM Treasury, 2003. *EMU and labour market flexibility* [online]. BBC [cit. 2015-03-16]. Dostupné z: <http://news.bbc.co.uk/2/shared/spl/hi/europe/03/euro/pdf/8.pdf>

HOLDCROFT, Jenny, 2012. IndustriALL Global Union. In: *Trojstranná past: Odbory proti agenturní práci* [online] [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: [http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_3870.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_3870.pdf)

HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání.* Praha: Auditorium s.r.o. ISBN 978-80-903786-04-9.

IDNES, 2015. *Stát chce omezit agenturní zaměstnance. Má jich být maximálně 15 %* [online] iDNES, 2015 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: [http://ekonomika.idnes.cz/cestujicich-na-zeleznici-pribyva-dqn-/eko-doprava.aspx?c=A150404\\_202321\\_eko-doprava\\_suj](http://ekonomika.idnes.cz/cestujicich-na-zeleznici-pribyva-dqn-/eko-doprava.aspx?c=A150404_202321_eko-doprava_suj)

INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES, 2013. In: *Economic Report: 2013 Edition* [online] Ciett 2013 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: [http://www.ciett.org/uploads/media/Ciett\\_EC\\_Report\\_2013\\_Final\\_web.pdf](http://www.ciett.org/uploads/media/Ciett_EC_Report_2013_Final_web.pdf)

INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES, 2014. In: *Economic Report: 2014 Edition* [online] Ciett 2014 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic\\_report\\_2014/CIETT\\_ER2013.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf)

JANÍČKO, Martin, 2010. *Mobilita pracovní síly: mýtus a skutečnost* [online]. Britské listy. [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: <http://blisty.cz/art/50611.html>

JIRÁSKOVÁ, Silvia, 2013. Flexibilní formy práce v evropském kontextu: Srovnávací studie. In: *Projekt FIT FOR FLEXI*, č. CZ.1.04/5.1.01/77.00155. [online]. Praha [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: <http://www.fitforflexi.cz/downloads/studie.pdf>

JOUZA, Ladislav, 2003. Právní rádce. In: *Zapůjčování zaměstnanců agenturami práce* [online] [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-13749600-zapujcovani-zamestnancu-agenturami-prace>

KANDLEROVÁ, Kateřina, 2013. *Co je a není švarcsystém*. [online] [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/co-je-a-neni-svarcsystem/>

KOPECKÝ, Josef, 2014. *Školky dostaly novou alternativu. Dětské skupiny u zaměstnavatele*, IDNES Zprávy [online] Kopecký, 2014 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: [http://zpravy.idnes.cz/poslanci-schvalili-zakon-o-detskych-skupinach-fq0-/domaci.aspx?c=A140620\\_070159\\_domaci\\_kop](http://zpravy.idnes.cz/poslanci-schvalili-zakon-o-detskych-skupinach-fq0-/domaci.aspx?c=A140620_070159_domaci_kop)

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ, 2013. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, 147 s.[cit. 2015-02-17]. ISBN 978-807-4161-315. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_366.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf)

KOTÝNKOVÁ, Magdaléna, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-1149-5.

KUČINA, Pavel, 2007. *Flexibilní forma formy práce a jejich právní úprava* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. [cit. 2015-02-17] VÚBP, 2007 ISBN 978-808-6973-548. Dostupné z: [http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni\\_formy\\_prace\\_a\\_jejich\\_pravni\\_uprava-kucina.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni_formy_prace_a_jejich_pravni_uprava-kucina.pdf)

LAKE, Andy, 2010. *Part time jobs most significant factor in jobs rise* [online]. Flexibility [cit. 2014-12-29]. Dostupné z: <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/index.htm>

ŁOPATKA, Agnieszka, 2014. Analiza wybranych elastycznych form zatrudnienia Na polskim rynku pracy W aspekcie koncepcji Flexicurity. In: *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania* [online] [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: [http://wneiz.pl/nauka\\_wneiz/sip/sip35-2014/SiP-35-t2-395.pdf](http://wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip35-2014/SiP-35-t2-395.pdf)

MADSEN, Per, 2006. Flexicurity: A new perspective on labour markets and welfare states in Europe. In: *Centre for Labour Market Reseeaech (CARMA)* [online]. Brussel [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: [http://www.metiseurope.eu/content/pdf/flexicurite/5\\_carma\\_flexicurity.pdf.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/flexicurite/5_carma_flexicurity.pdf.pdf)

MALOTA, Jiří, 2008. *Specifika agenturního zaměstnávání* [online]. Brno [cit. 2014-12-29]. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Dostupné z: [http://is.muni.cz/th/107941/pravf\\_m/](http://is.muni.cz/th/107941/pravf_m/)

MARKSOVÁ TOMINOVÁ, Michalea a kol., 2013. Flexibilní formy práce: Praktická příručka k zavádění flexibilních forem práce jako nástroje sladování rodiny a práce. In: [online]. [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: [http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina\\_a\\_prace/ffp\\_final\\_web.pdf](http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/ffp_final_web.pdf)

MATOUŠKOVÁ, Zdeňka a kol., 2009. *Vybrané aspekty flexibility trhu práce*. Praha: Národní vzdělávací fond. ISBN 978-80-86728-98-8.

MICHALIČOVÁ, Lenka, 2012. *Flexibilita trhu práce* [online]. Ostrava [cit. 2014-12-29]. Diplomová práce. VŠB - Technická univerzita Ostrava. Vedoucí práce doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D. Dostupné z: <https://dspace.vsb.cz/handle/10084/90718>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2010. *Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011* [online] MPSV, 2010 [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10041>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020: Integrovaný portál MPSV* [online] MPSV, 2014 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

NEKOLOVÁ, Markéta, 2008. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu*. [online]. VÚPSV [cit. 2015-03-16].]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)

NEKOLOVÁ, Markéta, 2010. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva* [online]. VÚPSV [cit. 2015-01-09]. ISBN978-80-7416-057-8 Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_308.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf)

NĚMCOVÁ, Ivana, 2014. *Zkrácené pracovní úvazky a jejich kvalita v České republice: Sborník příspěvků RELIK 2014 - Reprodukce lidského kapitálu - vzájemné vazby a souvislosti* [online]. VŠE Praha [cit. 2015-03-16]. ISBN 978-80-87990-03-2. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik14/sbornik/download/pdf/19-Nemcova-Ivana-paper.pdf>

NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK, 2014. *Předpis č. 89/2012 Sb.* [online] [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/novy-obcansky-zakonik/uplne/>

PODNIKÁNÍ V KOSTCE, 2012. *Samostatná výdělečná činnost* [online] [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.podnikanivkostce.cz/Pojisteni/definice-svc>

POLÁK, Milan, Tereza KADLECOVÁ a Eva SVOBODOVÁ, 2012. Legal Alert: Weinhold Legal. [online] [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: [http://www.weinholdlegal.com/upload/actuality/file/1869Legal\\_Alert\\_Secondment\\_January.pdf](http://www.weinholdlegal.com/upload/actuality/file/1869Legal_Alert_Secondment_January.pdf)

POLÍVKA Milan, 2000. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti* [online]. VÚPSV [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/uloha.pdf>

PRACOVNÍ PRÁVO, 2012. *Závislá práce a její podoby: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 3.-5. října 2012* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 251 s.[cit. 2015-03-09]. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 978-802-1060-845. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>

PRCOM, 2015. *Zájem o zaměstnávání přes agentury v Česku roste* [online] PRCOM, 2015 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.prcm.cz/zajem-o-zamestnavani-pres-agentury-v-cesku-roste/>

PRŮŠA, Ladislav a kol., 2006. *Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných ve společnosti: (sborník analýz sociálně ekonomického postavení osob samostatně výdělečně činných v české společnosti a v zemích Evropské unie) : program Moderní společnost a její proměny TP5-DP1, registrační číslo projektu: 1J 047/05-DP1*. Praha: VÚPSV, 206 s. ISBN 80-87007-33-6. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_208.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_208.pdf)

PRŮŠA, Ladislav a kol., 2013. *Sociálně-ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v hospodářské krizi a souvislosti se systémem sociálního zabezpečení*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-144-5. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_367.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_367.pdf)

RODGERS, Gerry. Labour Market Flexibility and Decent Work, 2007. DESA Working Paper No. 47. In: [online]. [cit. 2014-12-29]. Dostupné z: [http://www.un.org/esa/desa/papers/2007/wp47\\_2007.pdf](http://www.un.org/esa/desa/papers/2007/wp47_2007.pdf)

RODGERS, Gerry. Labour Market Flexibility and Decent Work: Presentation at UNDESA Development Forum on productive employment and decent work. In: [online]. New York, 2006 [cit. 2014-12-28]. Dostupné z: <http://www.un.org/en/ecosoc/meetings/2006/forum/Statements/Rodgers.pdf>

ROLLNIK-SADOWSKA, Ewa, 2014. *Polityka rynku pracy w Wielkiej Brytanii. Propozycje implementacyjne dla Polski*. In: [online]. Uniwersytet Ekonomiczny w

Katowicach, [cit. 2015-02-13]. Dostupné z:

<http://bazekon.icm.edu.pl/bazekon/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171272181>

SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 262/ 2006 Sb.: *Předpis č. 262/2006 Sb.* [online]. Zákon č. 262/2006 Sb. [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast10>

SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 365/2011 Sb. ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Zákon č. 365/2011 Sb., 2011 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon\\_365\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_365_2011.pdf)

SIROVÁTKA, Tomáš a kol, 2009. *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: František Šalé - ALBERT. ISBN 978-80-7326-172-6.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova univerzita v Brně. ISBN 80-210-3048-8.

SMĚRNICE RADY 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. In: *Úřední věstník Evropské unie*. [cit. 2015-02-27]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr\\_1999\\_070.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr_1999_070.pdf)

SMĚRNICE RADY 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. In: *Úřední věstník Evropské unie*. [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/1414/sr\\_1997\\_081.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1414/sr_1997_081.pdf)

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy: Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255* [online]. [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)

SOCHOROVÁ, Petra, Martina MINÁROVÁ a RIEBOVÁ, 2013. Flexibilní pracovní úvazky: Jak na ně?. In: *People Management Forum* [online] [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: [http://www.pmf-studovna.cz/wp-content/uploads/2014/08/flexi\\_2013.pdf](http://www.pmf-studovna.cz/wp-content/uploads/2014/08/flexi_2013.pdf)

SOLIDARNOSĆ, 2013. *Ochrona pracowników przed nadużywaniem atypowych form zatrudnienia w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej: Projekt VS/2012/0427* [online]. Gdańsk [cit. 2015-03-01]. ISBN 978-83-85610-18-2. Dostupné z: [http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/5/6/8b2b2\\_Publikacja.pdf](http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/5/6/8b2b2_Publikacja.pdf)

SVAZ OBCHODU A CESTOVNÍHO RUCHU ČR, 2012. Výsledky nezávislé studie o podnikání v Evropě v roce 2012: Studie o podnikání v Evropě vypracované firmou GfK ve spolupráci s firmou Amway. In: [online] SOCR ČR [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.socr.cz/clanek/clanek-6555/>

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR, 2014. *Směrnice o agenturním zaměstnávání se novelizovat nebude* [online] SPD ČR [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/evropska-komise/smernice-o-agenturnim-zamestnavani-se-novelizovat-nebude>

SVOBODOVÁ, Eva, 2013. *Podnikatel podle nového Občanského zákoníku* [online] [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.accontes.cz/podnikatel-podle-noveho-obcanskeho-zakoniku>

SVOBODOVÁ, Lenka, 2008. Flexibilita – její výhody i problémy. *Výstup výzkumného projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“ programu MPSV „Moderní společnost a její proměny“* [online] [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: [http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita\\_jeji\\_vyhody\\_i\\_problemy-](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-)

SZWECJA DZISIAJ, 2014. Umowy na czas określony: zakłety krąg. *Szwecja Dzisiaj* [online]. [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://www.szwecjadzisiaj.pl/umowy-na-czas-okreslony-zaklety-krag/>

ŠÍMA, Josef, 2005. TERRA LIBERA: Časopis hlásící se k tradici Laissez faire. *Jak vláda bere lidem práci* [online], roč. 6, 04. 04. 2011 [cit. 2015-01-03]. Dostupné z: [http://stats.libinst.cz/tl/tl\\_10\\_2005.pdf](http://stats.libinst.cz/tl/tl_10_2005.pdf)

ŠIMEK, Milan, 2005. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 74 s. ISBN 80-86764-26-5.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, 2003. Flexibilita trhu práce: II. díl. *E15 PROFIT: Institut pro sociální a ekonomické analýzy* [online] [cit. 2015-01-02]. Dostupné z: <http://euro.e15.cz/profit/flexibilita-trhu-prace-iidil-864859>

TOMÁŠEK, Marcel, 2007. Pokladní v zahraničních řetězcích: nedobrovolná časová flexibilita a rozvoj sekundárního pracovního trhu. in Dudova, R. (ed.) *Nové šance a rizika: flexibilita, marginalizace a soukromý život*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

TOMŠEJ, Jukub a Ivana FÁRA, 2013. Právní rádce: Jak je to se smlouvami na dobu určitou. *Sdvokátní kancelář CMS Cameron McKenna* [online] [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/jak-je-to-se-smlouvami-na-dobu-urcitou-1/>

TVRDOŇ, Michal. *Regulace trhu práce v ČR: Working paper / Research Centre for Competitiveness of Czech Economy* [online]. 2006 [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: <http://is.muni.cz/do/1456/soubory/oddeleni/centrum/papers/wp2006-16.pdf>

UK COMMISSION FOR EMPLOYMENT AND SKILLS, 2014. *The Labour Market Story: The UK Following Recession: Briefing* [online]. UKCES, 2014 [cit. 2015-03-31]. Dostupné z:

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/343448/The\\_Labour\\_Market\\_Story\\_-\\_An\\_Overview.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/343448/The_Labour_Market_Story_-_An_Overview.pdf)

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

VÁCLAVKOVÁ Lucie a kol., 2007. *Specifika řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích a neziskových organizacích: výzkumná zpráva z projektu IGA 18/05* [online]. Praha: Oeconomica [cit. 2015-01-09]. ISBN 978-802-4511-863. Dostupné z: [http://www.neziskovky.cz/sdata/Vyzkumna\\_zprava\\_z\\_projektu\\_476.pdf](http://www.neziskovky.cz/sdata/Vyzkumna_zprava_z_projektu_476.pdf)

VÁŠÍČKOVÁ, Daniela, 2011. Elektronická brožura o výhodách pružných forem organizace práce. In: *Část projektu Komplexní péče o pracovníky ohrožené nezaměstnaností vlivem krize v ZSITP* [online] [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: [http://www.svaz-it.cz/downloads/36\\_Brozura.pdf](http://www.svaz-it.cz/downloads/36_Brozura.pdf)

VLACH, Jan a kol., 2013. *Sociální a ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v roce 2012*. Praha: VÚPSV, 2013 [online] [cit. 2015-03-21]. ISBN 978-80-7416-116-2. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_355.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_355.pdf)

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2004. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva* [online] VÚPS, 2004 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analiza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analiza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)

WOJCIECHOWSKI, Wiktor, 2011. Jak ograniczyć w Polsce liczbę umów na czas określony i wzmocnić tempo rozwoju gospodarki?. In: *Analiza FOR* [online]. Warszawa, [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <https://www.for.org.pl/upload/File/analizy/AnalizaFOR72011Umowynaczasokreslony6092011.pdf>

## Grafy a tabulky

ČSÚ, 2013. *Zaměstnaní v NH na částečný úvazek podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)* [online]. ČSÚ [cit. 16. 3. 2015]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r\\_2013-14](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14)

ČSÚ, 2014. *Zaměstnanost v NH na dobu určitou podle věku* [online]. ČSÚ [cit. 16. 3. 2015]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/A8002AB36F/\\$File/25012814q328.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/A8002AB36F/$File/25012814q328.pdf)

Databáze Eurostat, 2015a. *Employment (main characteristics and rates)- annual averages: Total employment (resident population concept - LFS)* [online] [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Databáze Eurostat, 2015b. *Persons employed part-time - Total* [online] [cit. 2015-02-15]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00159&printPreview=true>

Databáze Eurostat, 2015c. Employees with a contract of limited duration (annual average) [online] [cit. 2015-02-15]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00073&plugin=1>

EUROSKOP, 2009. Monitoring legislativy EU. *Rovné zacházení u OSVČ* [online] [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8449/12150/clanek/aktualizace-rovne-zachazeni-u-osvc/>

OECD, 2013. *Self-employment rate* [online] [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: <http://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart>



## Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CEEP	Evropské středisko veřejných podniků
ČPÚ	Částečný pracovní úvazek
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHS	Evropské hospodářské společenství
EKOS	Evropská konfederace odborových svazů
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HZP	Hlavní zdroj příjmů
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
p. b.	Procentní bod
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
UNICE	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
VÚBP	Výzkumný ústav bezpečnosti práce
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
VZP	Vedlejší zdroj příjmů
ZP	Zákoník práce
ZPÚ	Zkrácený pracovní úvazek
ZZ	Zákon o zaměstnanosti

## Seznam obrázků

Obrázek 2.1: Determinanty flexibilního trhu práce .....	15
Obrázek 2.2: Přehled standardních a nestandardních pracovních úvazků .....	19
Obrázek 2.3: Dánský model Flexicurity .....	26

## Seznam tabulek

Tab. 3.1: Absolutní vyjádření zaměstnanosti ve vybraných zemích .....	34
Tab. 3.2: Podíl zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnaných ve vybraných zemích (4. kvartál 2013, v %) .....	48
Tab. 4.1: Rozdělení sebezaměstnaných podle charakteru jejich činností v roce 2012 v %	76

## Seznam grafů

Graf 3.1: Celková zaměstnanost podle pohlaví jako průměr let 2005-2013 ve vybraných zemích .....	35
Graf 3.2: Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích (v %) .....	37
Graf 3.3: Podíl mužů a žen zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %) .....	39
Graf 3.4: Podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek na celkovém počtu zaměstnaných dle věkových skupin ve vybraných zemích v roce 2013 (v %) .....	41
Graf 3.5: Podíl pracovních poměrů na dobu určitou na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %) .....	45
Graf 3.6: Podíl mužů a žen zaměstnaných na pracovní poměr na dobu určitou na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %) .....	47
Graf 3.7: Podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %) .....	51
Graf 3.8: Věková struktura osob samostatně výdělečně činných ve vybraných zemích v roce 2013 (v %) .....	52
Graf 3.9: Podíl sebezaměstnaných mužů a žen na celkově zaměstnaných ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %) .....	55


Graf 3.10: Podíl mužů a žen zaměstnaných agenturou práce v roce 2012 (v %)	59
Graf 3.11: Dočasně zaměstnané osoby podle věkové kategorie v roce 2011 (v %)	60
Graf 4.1: Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005-2013 (v %)	62
Graf 4.2: Podíl mužů a žen zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005-2013 (v %)	63
Graf 4.3: Podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek na celkovém počtu zaměstnaných v rámci jednotlivých věkových skupin v roce 2013 (v %)	65
Graf 4.4: Zaměstnanci se zkráceným úvazkem podle dosaženého vzdělání (v tis.)	66
Graf 4.5: Podíl pracovních poměrů na dobu určitou na celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005-2013 (v %)	68
Graf 4.6: Podíl mužů a žen zaměstnaných na pracovní poměr na dobu určitou na celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005-2013 (v %)	69
Graf 4.7: Podíl zaměstnanců pracujících na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnaných v rámci jednotlivých věkových skupin v roce 2013 (v %)	70
Graf 4.8: Podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti v letech 2005-2013 (v %)	73
Graf 4.9: Podíl agenturních zaměstnanců dle věkové kategorie na celkově zaměstnaných agenturních zaměstnancích v roce 2013 (v %)	80
Graf 4.10: Agenturní zaměstnání podle odvětví v roce 2013 (v %)	81

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- Jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 24.4.2015

  
.....  
Marek Zuczek

Adresa trvalého pobytu studenta:  
Rychvaldská 81, Dolní Lutyně, 73553

## Seznam příloh

Příloha č. 1: Podíl osob samostatně výdělečně činných ve věkové kategorii 50-64 let na celkové zaměstnanosti ve stejném věku ve vybraných zemích v letech 2005-2014 (v %)

..... **Chyba! Záložka není definována.**

Příloha č. 2: Podíl osob samostatně výdělečně činných ve věkové kategorii 65 a více let na celkové zaměstnanosti ve stejném věku ve vybraných zemích v letech 2005-2014 (v %)

..... **Chyba! Záložka není definována.**

Příloha č. 3: Podíl osob samostatně výdělečně činných ve věkové kategorii 15-24 let na celkové zaměstnanosti ve stejném věku ve vybraných zemích v letech 2005-2014 (v %)

..... **Chyba! Záložka není definována.**

Příloha č. 4: Průměrná míra penetrace v evropských zemích v letech 2005-2012 (v %)

..... **Chyba! Záložka není definována.**

Příloha č. 5: Vybrané demografické, sociální a ekonomické charakteristiky sebezaměstnaných v roce 2012..... **Chyba! Záložka není definována.**